


جامعة اليرمـــــوك

كلية الشريعـــــة

قسم الفقه والدراسات الإسلامية


# نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي

## " دراسة مقارنة "

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصـــول على درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي


*إعداد الطالب*

**عدنان محمد يوسف ربابعة**

*إشـــراف*

**الدكتور إسماعيل أبو شريعة**


١٤١٩هـ/ ١٩٩٨-١٩٩٩م



جامعة اليرموك
كلية الشريعة
قسم الفقه والدراسات الإسلامية

# نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي

## " دراسة مقارنة "

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي

*إعداد الطالب*

**عدنان محمد يوسف ربابعة**

*لجنة المناقشة*

**الدكتور اسماعيل أبو شريعة** ..................... **رئيسا**

**أ. د محمد جبر الألفي** ..................... **عضوا.**

**الدكتور كمال حطاب** ..................... **عضوا.**

١٤١٩هـ / ١٩٩٨-١٩٩٩م

# شكر وتقدير

إن الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى الذي ﴿ **علم الإنسان ما لم يعلم** ﴾ ( سورة العلق آية ٥)، والصلاة والسلام على رسوله الكريم، الذي بلّغ الرسالة فأحسن التبليغ، وأدى الأمانة فأحسن الأداء، ولصحابته الطاهرين، ولسائر علمائنا الأجلاء.

أتقدم بالشكر الجزيل للدكتور إسماعيل أبو شريعة الذي تكرم بالإشراف علي، وبتقديمه النصح والإرشاد لي ما أمكنه إلى ذلك سبيلا، ولأستاذي الدكتور أبو اليقظان الجبوري الذي لم يبخل علي يوما بعلمه الغزير، ولكل من أستاذي الدكتور محمد جبر الألفي والدكتور كمال حطاب اللذين تفضلا بقبول مناقشتي، وعلى توجيهاتهما القيمة.

## الملخص باللغة العربية

# نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي

*إعـــــداد*

## عدنان محمد ربابعة

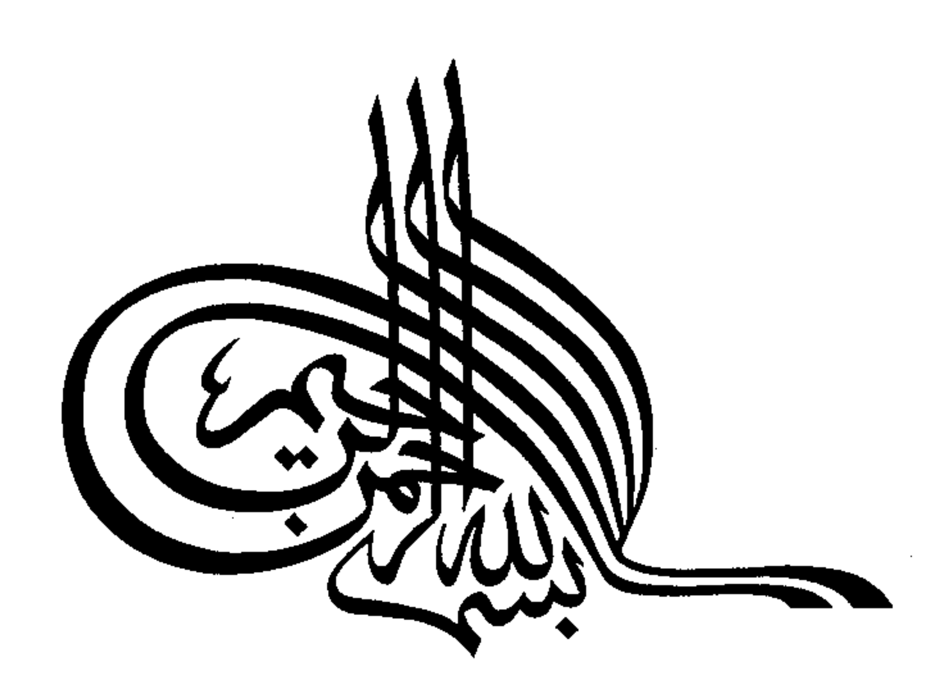
تعتبر الأجور عائدا لعنصر مهم من عناصر الإنتاج ألا وهو العمل، والاهتمام بها لا يقل شانا عن الاهتمام به، لذا قمت بإعداد نظرية للأجور في الاقتصاد الإسلامي على غرار نظريات الأجور في الاقتصادين الرأسمالي والاشتراكي، وتميزت بأنها محكومة بضوابط وأخلاقيات الإسلام.

لقد بحثت في هذه النظرية تعريف الأجر ومشروعيته وأنواعه والضوابط التي يضعها الاقتصاد الإسلامي على كل من المحل والعوض في الإجارة، وأوضحت أيضا نظرية تحديد الأجر في الاقتصاد الإسلامي، وذلك بناء على النصوص الشرعية والفقهية فقمت بتحليلها وإبرازها بلغة اقتصادية خلاصتها أن الأجر يتحدد في الاقتصاد الإسلامي بالعرض والطلب بشرط ألا يقل عن حد الكفاية في القطاع العام، وهذا في الظروف الاقتصادية الاعتيادية، فإذا انخفض الأجر عن حد الكفاية في القطاع الخاص فينظر إلى السبب فإن كان سائغا ففي هذه الحالة يعطى الأجير من الزكاة حتى يصل إلى حد كفايته، وإلا فللدولة أن تتدخل لتحديد حد أدنى للأجور بناء على مشورة أهل الخبرة.

كما أوضحت أشهر نظريات الأجور في الأنظمة الاقتصادية الأخرى، وافتراضات كل منها، وأهم الانتقادات الموجهة لكل منها، وبحثت أيضا كيفية تحديد الأجر في سوقي المنافسة الكاملة والاحتكار، ويعتبر سوق العمل الإسلامي أقرب إلى سوق المنافسة الكاملة، أما الاحتكار فلا وجود له في الاقتصاد الإسلامي لحرمته.

إن نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي تعترف بأهمية النقابات العمالية، ودورها في تحديد الأجور وزيادتها، ولكنها ترفض إحدى وسائلها وهي الإضراب، لما فيه إضرار بالمصلحة العامة.

وأخيرا قمت بدراسة الأجور في قانون العمل الأردني وأوضحت مدى موافقتها للأحكام الشرعية فخلصت إلى القول بأنها تتوافق بشكل عام معها، وأن القانون حرص على الاهتمام بما أجازه الاقتصاد الإسلامي، ومن ذلك تحديد الحد الأدنى للأجور.


بسم الله الرحمن الرحيم

# المقدمة

الحمد لله رب العزة العزيز الحكيم، المتوحد بجلال ملكوته، المتفرد بجمال جبروته، المان على خلقه بدينه وعلمه وسائر نعمه، والصلاة والسلام على أفضل خلقه، وإمام أنبيائه، الصادق الأمين، وعلى صحبه الغر الميامين، ومن تبعهم على الصراط المستقيم، والطريق القويم إلى يوم الدين، وبعد.

*تحتوي المقدمة على توضيح ما يلي :*

**أ – أهمية الموضوع وسبب اختياره :**

يعتبر الأجر من أهم التزامات صاحب العمل، وهو حق شرعي للعامل، وتتمثل أهمية دراسة الأجور باعتبارها عائداً لعنصر مهم من عناصر الإنتاج، ألا وهو العمل، بل إن البعض اعتبره لأهميته العنصر الوحيد للإنتاج، والاهتمام بها لا يقل شأناً عن الاهتمام بالعمل إذ أن الدافع الرئيسي لعمل العامل هو الأجر، فإن كان عادلاً فهذا حافز كفيل لبذل العامل أقصى جهده في العمل، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على إنتاجيته، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج.

ويعد معدل الأجر من أهم وأبرز العوامل الاقتصادية التي تؤثر في الطلب على العمل، فمع افتراض ثبات العوامل الأخرى المؤثرة في الطلب على العمل فإن الطلب على العمل يزداد بانخفاض معدل الأجر، وينخفض بارتفاعه، فالعلاقة بينهما عكسية.

ويؤثر معدل الأجر كذلك في عرض العمل، فمع افتراض ثبات العوامل الأخرى المؤثرة في عرض العمل، فإن عرض العمل يزداد بازدياده، وينخفض بانخفاضه، فالعلاقة بينهما طردية.

وتعتبر أجور العمال من أهم تكاليف إنتاج السلع والخدمات الاقتصادية، فارتفاع معدل الأجر يؤدي إلى ارتفاع نفقة الإنتاج بشكل عام، وبالتالي ارتفاع أثمانها، إذ لا بد لأي منتج حتى ينجح ويستمر في إنتاجه أن تكون إيراداته الكلية من هذا الإنتاج أكبر من التكاليف الكلية.

وتمثل الأجور مصدراً رئيسياً لدخل العامل، بل إنها المصدر الوحيد لدخل كثير من العمال، لذلك تشكل قوة شرائية ضخمة، فارتفاعها الحقيقي يؤدي إلى زيادة دخول العمال، الأمر

الذي يؤدي إلى زيادة القوة الشرائية لديهم، وهذا بدوره يؤدي إلى ارتفاع الطلب على السلع الاستهلاكية، مما يؤدي إلى رفع مستوى الإنتاج. وتشكل الأجور أيضاً نسبة كبيرة من إجمالي الدخل القومي، فزيادة معدلاتها تعني زيادة الدخل القومي الإجمالي.

ولا تتوقف أهمية الأجور بالنسبة للعامل على إنفاقه الاستهلاكي فقط، بل تتعدى إلى إمكانية ادخاره بعض اجره إذا زاد عن كفايته، مما يدفعه إلى توجيه ما ادخره نحو الاستثمار، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج، أو التصدق ببعضه، وهذا بالطبع يؤدي إلى زيادة استهلاك من تصدق عليهم، ومن ثمّ زيادة الإنتاج.

أما سبب اختياري لهذا الموضوع فيرجع إلى اختلاف الباحثين المحدثين في الكيفية التي يتحدد بها الأجر في الاقتصاد الإسلامي فيرى بعضهم أنه يتحدد بناءً على العرض والطلب، في حين ذهب آخرون إلى أنه يتحدد بقيمة العمل... فأردت بيان رأي الاقتصاد الإسلامي في ذلك مع تدعيمه بالأدلة التي توضحه.

إن الإسلام يصلح لكل زمان ومكان، وهو شامل لجميع نواحي الحياة، ومنها الاقتصادية، فهل تستطيع الشريعة الإسلامية – التي جاءت لتحقيق الخير والسعادة والعدالة والنجاة للبشرية– إسعافنا بنظرية عادلة للأجور نلجأ إليها لحل هذه المسألة الاقتصادية المعقدة ؟ هذا السؤال يعتبر دافعاً كافياً لتبرير سبب اختياري لهذا الموضوع.

بالإضافة إلى ما سبق تعتبر النقابات العمالية في الوقت الحاضر أداة قوية للدفاع عن العمال وحقوقهم، ومن هذه الحقوق الأجور، فالنقابات العمالية وسيلة مهمة في الاقتصاد المعاصر ليس فقط في تحديد مستويات الأجور، بل وفي رفعها كلما توفرت مسوغات لذلك، وإن البعض لينسب هذه النقابات إلى الصدر الإسلامي الأول لذا لا بد من بيان مدى صحة هذه المقولة وإيضاح الحكم الشرعي في النقابات العمالية.

**ب– الدراسات السابقة :**

لقد بحثت المصادر الفقهية بعض جوانب هذا الموضوع كتعريف الأجر ومشروعيته وبعض أنواعه، وأشار بعضها إلى كيفية تحديد أجور عمال الدولة الإسلامية منها (كتاب غياث الأمم : للإمام الجويني – رحمه الله – ) بل إن بعض الفقهاء يشير إلى بعض أسباب اختلاف

الأجور كالإمام أبي يوسف في كتابه الخراج، ولكن جميع هذه الدراسات اقتصرت على الجانب الفقهي.

أما الدراسات الحديثة فنرى أن بعض الباحثين بحثوا هذا الموضوع في كتب موضوعاتها مختلفة وفيما يلي عرض لبعضها :

**أولاً** : كتب بحثت الأجور في الإسلام منها كتاب (المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار للدكتور عبد الله غانم ) وبالرغم من أن هذا الكتاب تناول كيفية تحديد الأجر إلاّ أن هذه الدراسة تفتقر إلى المناقشة ولم يذكر الباحث إلاّ رأيه، ولم يدعمه بالأدلة الشرعية، ثم إن ما كتبه حول الأجور بسيط جداً، فقد ركز في دراسته على بحث العمل عند بعض المفكرين المسلمين، ومنها أيضاً رسالة بعنوان (العمل والأجور في الإسلامي : لكمال مقابله) والأسلم لهذا الباحث تغيير العنوان إلى حقوق العامل لأنه بحث الأجر فقهياً كحق من حقوق العامل لا كدراسة مستقلة.

**ثانياً** : كتب تحدثت عن الإجارة وأهمها (الإجارة الواردة على عمل الإنسان : للدكتور شرف الشريف)، وقد غلبت على هذا الكتاب الصبغة الفقهية الخالية من التحليل الاقتصادي.

**ثالثاً** : كتب تحدثت عن العمل في الإسلام فما تحدث عن الأجر من هذه الكتب أمتاز بقصوره وافتقاره إلى الدراسة الاقتصادية ومنها كتاب (العمل في الإسلام : للدكتورين عيسى عبده وأحمد إسماعيل ).

**رابعاً** : كتب تحدثت عن حقوق العامل في الإسلام وقد امتاز بعض هذه الكتب بتضمنه على دراسة اقتصادية إلاّ أنها قاصرة وسطحية وتفتقر لأدوات التحليل الاقتصادي ومنها كتاب (حقوق العامل في الإسلام : لباقر القرشي).

أما هذه الدراسة فقد امتازت بأنها شاملة تناولت الإطار العام لنظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي واستخدام أدوات التحليل الاقتصادي وتحليل النصوص الشرعية والفقهية وعرض الآراء ومناقشتها – في الغالب – ودعم ما تبنيته بالأدلة.

**جـ- منهج البحث :**

سألجأ في هذه الدراسة – إن شاء الله تعالى – إلى أخذ المعلومات من مصادرها الأصلية وأخذ اراء العلماء والكتاب والمفكرين من كتبهم ما أمكنني إلى ذلك سبيلاً، مع عدم التسليم بقول أو رأي معين إلاّ ما ورد النص الصحيح به، لأن الكل يؤخذ منه ويرد إلاّ الباري – عزوجل – ورسوله الكريم – ﷺ – وسأعرض الآراء بنزاهة، وسأفسرها إن احتاجت إلى ذلك حسبما أراد قائلوها بعيداً عن التعصب لأي جهة أياً كانت، والقوي منها عندي بقوة الدليل لا بصدوره عن معين، والسقيم بسقم دليله، وسأتحرى الأمانة العلمية التي تقتضي البحث عن الحقيقة ونسبة الآراء إلى أصحابها عن طريق التوثيق في الحاشية.

لقد اتبعت في هذه الدراسة المنهجية التحليلية بشكل كبير مع عدم إغفالي للمنهجية الاستقرائية، واعتمدت على مصادر متنوعة أولها وأعظمها شأناً القرآن الكريم فالسنة النبوية ومن ثمّ كتب الحديث والفقه والاقتصاد الإسلامي والوضعي، وقانون العمل الأردني.

***واقتضت أهمية الموضوع أن تكون خطته في ثلاثة فصول كالآتي :***

**الفصل الأول : تعريف الأجر ومشروعيته وأنواعه وفيه ثلاثة مباحث.**

**المبحث الأول : تعريف الأجر، وفيه مطلبان.**

**المطلب الأول :** التعريف اللغوي للأجر.

**المطلب الثاني :** التعريف الاصطلاحي للأجر.

**المبحث الثاني : مشروعيته الأجر وفيه ثلاثة مطالب :**

**المطلب الأول :** أدلة مشروعية الأجر.

**المطلب الثاني :** شروط محل عقد الإجارة.

**المطلب الثالث :** شروط اعتبار الأجر عوضاً في عقد الإجارة.

**المبحث الثالث : أنواع الأجور وفيه ثلاثة مطالب :**

**المطلب الأول :** أنواع الأجر بحسب نوعيته.

**المطلب الثاني :** أنواع الأجر بحسب قوته الشرائية.

**المطلب الثالث :** أنواع الأجر بحسب طرق تحديده.

**المطلب الثاني** : صور الأجر وملحقاته.

**المطلب الثالث** : تحديد الأجر وقواعد الوفاء به.

**المطلب الرابع** : حماية الأجر.

وهذا ما استطعت عرضه في هذا الموضوع فإن أصبت فمن الله وإن أخطأت فأدعو الله التوبة والمغفرة وأن يجعلني ممن اجتهد فأخطأ فاستحق بذلك أجراً واحداً، وارجو الله ان أكون مصيباً.

# الفصـــل الأول

# تعريف الأجر ومشروعيته وأنواعه

## المبحث الأول : تعريف الأجر.

### المطلب الأول : التعريف اللغوي للأجر

الأجر – لغة – مفرد أجور ومعناه الجزاء على العمل، وأجره الله يأجُرُه ويأجِره أجراً أي أثابه، وكذا آجره حيث تقول أجره يُؤْجره إذا أثابه وأعطاه الأجر، وأجر المرأة أي مهرها [١] حيث يقول تعالى في محكم تنزيله : ﴿ **يا أيها النبي إنا أحللنا لك أزواجك اللاتي آتيت أجورهن** ﴾ [٢].

" وقد أجَره الله يأجُرُه بالضم ويأجِرُه بالكسر إذا جزاه وأثابه وأعطاه الأجْر والوجهان معروفان لجميع اللغويين إلاّ من شذّ ممن أنكر الكسر في المضارع.. والأمر منهما أجُرْني وأجِرني " [٣].

والأجر بمعنى الذِّكر الحسن [٤]، لقوله تعالى حكاية عن سيدنا إبراهيم عليه الصلاة والسلام : " وآتيناه أجره في الدنيا " [٥]، والأجر الكريم أي الجنة [٦] حيث يقول تعالى : ﴿ **فبشره بمغفرة وأجر كريم** ﴾ [٧].

وفي المعجم الوسيط الأجرة والأجر مترادفتان [٨]، وقد قيل إنهما تقالان في النفع، في حين تقال كلمة الجزاء في النافع والضار [٩].

---

(١) لسان العرب، لابن منظور الأفريقي، ٤/ ١٠.

(٢) سورة الأحزاب، آية : ٥٠.

(٣) تاج العروس : للزبيدي، ١٠/ ٢٥.

(٤) لسان العرب : لابن منظور الافريقي، ٤/ ١٠.

(٥) سورة العنكبوت، آية : ٢٧.

(٦) لسان العرب : لابن منظور الأفريقي، ٤ / ١٠.

(٧) سورة يس، آية : ١١.

(٨) المعجم الوسيط : لابراهيم مصطفى وآخرون، ١/٧.

(٩) محيط المحيط : لبطرس البستاني، ص ٤.

**المطلب الثاني : التعريف الاصطلاحي للأجر .**

إذا استعرضنا الكتب الفقهية الأصلية، نادراً ما نجد فيها تعريف الأجر اصطلاحاً، وإنما في معظمها تعريفه لغوياً،ومن ذلك تعريفه بأنه " العوض على العمل " [(١)]، ولعلَّ سبب ذلك يعود إلى مطابقة معناه الشرعي للُغوي عندهم.

أما الإجارة فنجد تعريفها في أغلب الكتب الفقهية حيث عرِّفت بتعريفات كثيرة منها:

**أولاً** : أنها " بيع منفعة معلومة بأجر معلوم " [(٢)].

**ثانياً** : أنها " عقد يفيد تمليك منافع شيء مباح مدة معلومة بعوض غير ناشيء عن المنفعة " [(٣)].

**ثالثاً** : أنها " تمليك منفعة بعوض بشروط " [(٤)].

**رابعاً** : أنها " بيع المنافع " [(٥)].

**خامساً** : أنها " عقد على عين المنفعة مباحة مقومة " [(٦)].

فالتعريف الأول جعل الإجارة بيعاً وهذا ما ذهب إليه الإمام الشافعي – رحمه الله – إذ يقول " والإجارات صنف من البيوع لأن البيوع كلها إنما هي تمليك من كل واحد منهما لصاحبه " [(٧)].

وخالفه في ذلك ابن حزم الأندلسي – رحمه الله – حيث يرى أن الإجارة ليست ببيع لجوازها فيما يحرم بيعه كالحر، وأن من يقول بأنها بيع فقد ناقض نفسه، لجواز إجارة الحر دون بيعه بل إنه أبعد حينما رأى أن لو كان القياس حقاً فقياس الإجارة على البيع باطل، فكيف إذا كان القياس بأصله كمصدر من مصادر التشريع باطلاً ؟[(٨)].

---

(١) البحر الزخّار: للمرتضى ، ٥/ ٢٨.

(٢) البحر الرائق : للإمام ابن نجيم الحنفي، ٧/ ٢٩٨.

(٣) أسهل المدارك : للإمام الكشناوي، ٢ / ١١٧.

(٤) فتح الوهاب بشرح منهج الطلاب : للإمام النووي، ٢٤٦/١.

(٥) الكافي : للامام ابن قدامه المقدسي، ٢/ ٣٠٠.

(٦) البحر الزخار : للمرتضى، ٥/ ٢٨.

(٧) الأم : للإمام الشافعي، ٤/ ٣٠.

(٨) المحلى : لابن حزم الظاهري، ٨/ ١٨٣، ١٩١.

وإنني إذ أوافق ابن حزم فيما قاله من أن الإجارة ليست ببيع فإنني أخالفه في أمرين:

**الأول :** بطلان القياس كمصدر من مصادر التشريع الإسلامي.

**الثاني :** مناقضة من قال بأن الإجارة بيع لنفسه محتجاً بجواز إجارة الحر دون بيعه؛ وذلك لأن الإجارة وإن أضيفت إلى الحر فإنها تنعقد على منفعته لا على ذاته.

وأما ما استدل به الإمام الشافعي – رحمه الله – على أن الإجارات بيوع بأن كل البيوع تمليك فهذا صحيح، ولكن ليس كل تمليك ببيع، لأن التمليك نوعان : عين ومنافع، فأما الأول فنوعان : بعوض كالبيع، وبدونه كالهبة، وأما الثاني فنوعان أيضا بعوض كالإجارة وبدونه كالعارية[1]. فالإجارة وإن تضمنت معنى البيع إلاّ أنها ليست بيعاً، ووجه ذلك اشتراط كون المعقود عليه في البيع عيناً معلومة لا منفعة.

أما التعريف الثاني فقد اشترط فيه ألاّ يكون الأجر ناشئاً عن المنفعة، ولو شرط فيه أن يكون العوض معلوماً لكان أفضل.

أما التعريف الثالث فقد خلا من كون المنفعة مباحة.

أما التعريف الخامس ففيه أن العقد في الإجارة على عين، وهذا غير دقيق لأن البيع كذلك والصحيح القول على منفعة عين ولو أبدلنا كلمة تمليك مكان (عقد على) لم ينصرف العقد إلاّ إلى البيع،وبالرغم من أن هذا التعريف تضمن قيداً ضرورياً وهو كون المنفعة مباحة ومتقومة إلاّ أنه خلا من ذكر ركن أساسي في عقد الإجارة ألا وهو العوض إذ بدونه يتحول العقد إلى تبرع.

ويمكنني تعريف الإجارة بأنها تمليك منفعة مشروعة بعوض مشروط.

أما الأجر فقد عُرِّف بتعريفات متنوعة يختلف ماهية بعضها عن بعض، وقد قسمت هذه التعريفات إلى ما يلي :

**أ – تعريفات اشتملت في تعريفها للأجر على كلمة الثمن، ومن هذه التعريفات :**

**أولاً :** " ثمن المنفعة " [2].

**ثانياً :** " ثمن العمل في عمليات الإنتاج " [3].

---

(١) الاختيار : للإمام الموصلي، ٢/٥٠.

(٢) البحر الرائق : لابن نجيم الحنفي، ٧/ ٢٩٧.

(٣) الاقتصاد الإسلامي : للدكتور محمد عفر، ٣/ ٤٢٩.

**ثالثاً :** " ثمن العمل ممثلاً في مقدار وحدات النقود التي يدفعها صاحب العمـــل للعــامل نظير الحصول على خدمات العامل في فترة زمنية محددة أو في عمل محدد "[1].

**رابعاً :** " ثمن خدمة العمل باعتباره عامل الإنتاج الأول "[2].

**خامساً :** " ثمن استخدام عنصر العمل مقابل الاشتراك في العملية الانتاجية أو عبارة عن كمية النقود التي يدفعها رب العمل للعامل مقابل الخدمة التي يقدمها الاخير "[3].

**سادساً :** " الثمن المدفوع لقاء ما يقدمه العمال من خدمات "[4].

**سابعاً :** " الثمن الذي يدفع لنمط معين من العمل "[5].

**ب- تعريفات اشتملت في تعريفها للأجر على كلمة العوض، ومن هذه التعريفات :**

**أولاً :** " العوض الذي يدفعه المستأجر للمؤجر في مقابلة المنفعة التي يأخذها منه "[6].

**ثانياً :** " العوض الذي في مقابلة المنفعة "[7].

**ثالثاً :** " ما يلتزم به المستأجر عوضاً عن المنفعة التي يتملكها "[8].

**رابعاً :** " العوض الذي يحصل عليه العامل مقابل وضعه نشاطه المهني المشروع تحـــت تصرف الغير وقيامه بذلك النشاط لحساب هذا الغير أو لمن يعمل لصالحه بـأمره وتوجيهه أو هو العوض المادي لعمل الإنسان الاكتسابي "[9].

**جـ- تعريفات خلت من ذكر الثمن أو العوض في تعريفها للأجر ومن هذه التعريفات :**

**أولاً :** " كل ما يتعهد صاحب العمل بدفعه إلى العامل بموجب عقد العمل نظـــير قيامـــه بالعمل المتفق عليه بصرف النظر عن التسمية المعطاة له "[10].

---

(1) فقه الاقتصاد الإسلامي : يوسف كمال، ص ١٥٥.

(2) النظرية الاقتصادية : للدكتور أحمد جامع، ص ٨٩٦.

(3) علم الاقتصاد ونظرياته : للدكتور طارق الحاج، ص ١٤٤.

(4) مبادئ الاقتصاد : للدكتورين عبد الوهاب الأمين وزكريا عبد الحميد، ص ٢٥٩.

(5) العمل والعدل الاجتماعي : لبنت هانسن وسمير رضوان، ص ٣١٧.

(6) حاشية الدسوقي : للإمام الدسوقي، ٥/ ٣٣٤.

(7) الحاوي : للإمام الماوردي ، ٧/ ٣٩١.

(8) الموسوعة الفقهية : إصدار وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بالكويت، ص ٢٦٣.

(9) العمل وتشغيل العمال : للدكتور صادق السعيد : ص ٣٧٧.

(10) العمل في الإسلام : للدكتور عيسى عبده وأحمد إسماعيل، ص ١٨٥.

**ثانياً :** " ذلك المبلغ النقدي الذي يدفع للموظف أو العامل لقاء جهده الذي يبذله في المنشأة " [1].

**ثالثاً :** " عبارة عن المردود المادي للعمل المبذول في العملية الإنتاجية " [2].

**رابعاً :** يمكن تعريفه في نظرية التوزيع بأنه : " ذلك الجزء من الناتج الكلي أو الصافي الذي يحصل عليه عنصر العمل لقاء مساهمته في الإنتاج جنباً إلى جنب مع عناصر الإنتاج الأخرى " [3].

ويمكن تعريف الأجر في الاقتصاد الرأسمالي بأنه : " ثمن قوة العمل الضرورية اللازمة لاستمرار قوة العمل وانتاجها " [4].

وأما في الاقتصاد الاشتراكي فيمكن تعريفه بأنه " حصة العامل من قسم من المنتوج الاجتماعي المخصص للاستهلاك الشخصي التي يعبر عنها بالنقود ويتم تحديده وفقاً لكمية ونوعية العمل الذي يبذله كل عام " [5] أو بأنه "دفع ثمن العمل حسب قيمته أو حسب اسعار لا تتلاءم مع هذه القيمة " [6].

ومما يؤخذ على هذه التعريفات أنها خلت جميعها من تقييد العوض أو الأجر بالمتقوم، وما نص منها على المنفعة خلا من كون المنفعة – التي يعتبر الأجر عوضها – مشروعة.

وأما تعريف الأجر في الاقتصادين الرأسمالي والاشتراكي فيبرز فيه جلياً الكيفية التي يتحدد بها الأجر في كلا النظامين ففي الاقتصاد الرأسمالي يتم التركيز على أهمية استمرار العامل على العمل بغض النظر عن المستوى الذي يتحدد به الأجر، وفي الاقتصاد الاشتراكي يتم التركيز على دور الدولة في تقسيم المنتوج الاجتماعي إلى قسمين، الأول : المخصص للاستثمار والثاني : المخصص للاستهلاك والذي من خلاله تقوم الدولة بدفع الأجور.

---

(1) إدارة الأفراد : للدكتور عمر عقيلي، ص ٩٣.

(2) اقتصاد العمل : للدكتورين علاء الراوي وعبد الرسول عبد جاسم، ص ٧٥.

(3) اقتصاد العمل: للدكتور عادل العلي واخرون، ص١٦٥.

(4) المصدر السابق، ص ١٩٦.

(5) المصدر لسابق، ص ١٩٦.

(6) رأس المال : كارل ماركس، ٣ / ٧٦٤.

وبناءً على ما سبق يمكنني تعريف الأجر في الاقتصاد الإسلامي بأنه **العوض المادي المتقوم المتفق على بذله للعامل مقابل بذله منفعته المشروعة في العملية الإنتاجية.**

وقبل أن أختم حديثي عن التعريف الاصطلاحي للأجر لا بد لي من تصحيح الخطأ الذي وقع به أحد الباحثين، حيث ذكر تعريف كل من الأحناف والمالكية والشافعية والحنابلة للإجارة، ونسب لهم هذه التعريفات على أنها تعريفاتهم للأجر، فكأنهم عرفوا الأجر بالإجارة، ثم ذكر أنه اتضح له من هذه التعريفات أن الأجر ثمن المنفعة أو بدلها [1].

# المبحث الثاني : مشروعية الأجر

## المطلب الأول : أدلة مشروعية الأجر

الأجر مشروع في الإسلام بالقرآن الكريم،والسنة النبوية المطهرة ، والإجماع، وفيما يلي نستعرض هذه الأدلة.

**أولاً : مشروعية الاجر في القرآن الكريم.**

بالاستقراء وجدت أن كلمة أجر ذكرت في القرآن الكريم مائة وخمس مرات، واشتملت على معنيين :

**الأول** : الأجر الأخروي على العمل، ويقصد به الثواب عند الله سبحانه وتعالى، وهذا المعنى ليس موضوع بحثنا لأنه لا علاقة له بالأجر المقصود بالاقتصاد الإسلامي، ومن ذلك قوله تعالى : ﴿ **إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات إنا لا نضيع أجر من أحسن عملاً** ﴾ [2]. وقوله تعالى : ﴿ **ومن أوفى بما عاهد عليه الله فسيؤتيه أجراً عظيماً** ﴾ [3].

---

[1] موقف الشريعة من المصارف الإسلامية المعاصرة : للدكتور عبد الله العبادي، ص ١٥٨ :' الأجرة في اصطلاح الفقهاء : عرف الأحناف الأجرة بأنها: (عقد على المنافع بعوض). كما عرفها المالكية بأنها: (تمليك منفعة معلومة بعوض معلوم) وعرفها الشافعية بأنها: (تمليك منفعة بعوض بالشروط الآتية منها علم عوضها، وقبولها للبذل والإباحة ) كما عرفها الحنابلة بأنها : ( بيع المنافع) يتضح من التعريفات السابقة أن الأجر هو ثمن المنفعة أو بدلها».

[2] سورة الكهف، آية : ٣٠.

[3] سورة الفتح، اية : ١٠.

**الثاني** : أجر العمل الدنيوي، وهذا هو المعنى المقصود الذي يدل على مشروعية الأجر في الاقتصاد الإسلامي، ومن هذه الآيات التي تدل على هذا المعنى على سبيل الاستشهاد لا الحصر ما يلي :

أ – قوله تعالى في قصة سيدنا موسى عليه السلام مع الرجل الصالح وابنتيه : ﴿ **قالت إحداهما يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين * قال إني أريد أن أنكحك إحدى ابنتي هاتين على أن تأجرني ثماني حجج فإن أتممت عشراً فمن عندك** ﴾ [1].

وقد اختلف في معنى الحجج فقال البعض : الحج حملاً للفظ على ظاهره، وقال البعض الأخر : السنة، والعرب تسميها كذلك لاستحالة تأدية الحج أكثر من مرة في السنة الواحدة [2]، وعلى كل تدل الآية على جواز الإجارة وأخذ الأجر فيها على كلا التأويلين.

يقول الإمام القرطبي – رحمه الله – في تفسير قوله تعالى " استأجره " بأن هذا " دليل على أن الإجارة كانت عندهم مشروعة معلومة وكذلك كانت في كل ملة وهي من ضرورة الخليقة ومصلحة الخلطة بين الناس " [3].

ب– قوله تعالى : ﴿ **فإن أرضعن لكم فآتوهن أجورهن** ﴾ [4] فالآية صريحة في جواز أخذ المرضعة الأجر على إرضاعها الطفل.

جـ – قوله تعالى : ﴿ **نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحياة الدنيا ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضاً سخريا** ﴾[5] أي " ليستسخر هذا في خدمته إياه ويعود هذا على هذا في شدته من فضل الله رخصة منه لعباده ونعمة عدّدها عليهم " [6].

**ثانياً : مشروعية الأجر في السنة النبوية :**

لقد وردت أحاديث نبوية كثيرة في مشروعية الإجارة بشكل عام وجواز أخذ الأجر بشكل خاص، ومن هذه الأحاديث :

---

(1) سورة القصص، الآيتان : ٢٦ و ٢٧.

(2) الحاوي : للإمام الماوردي، ٧/ ٣٨٩.

(3) الجامع لأحكام القرآن : للإمام القرطبي، ٣/ ١٧٩.

(4) سورة الطلاق، آية : ٦

(5) سورة الزخرف، آية : ٣٢.

(6) المدونة : للإمام مالك، ٣/ ٣٥٤.

أ – ما روي عن السيدة عائشة – رضي الله عنها – أنها قالت : " استأجر رسول الله – ﷺ – وأبو بكر رجلاً من بني الدِّيل هادياً خرِّيتاً [1] وهو على دين كفار قريش فدفعا إليه راحلتيهما وواعداه غار ثور بعد ثلاث ليالٍ براحلتيهما صبح ثلاث " [2].

وجه الدلالة : الحديث صريح في استئجاره – ﷺ – وأبي بكر الصديق – رضي الله عنه – رجلاً من الكفار حينما هاجرا بعدما أمناه ليدلهما على الطريق فهذا يدل على جواز الإجارة وأخذ الأجر.

ب– ما روي عن عبد الله بن عمر – رضي الله عنهما – قال : قال رسول الله – ﷺ – : " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه " [3].

جـ – ما روي عن أبي هريرة – رضي الله عنه – عن النبي – ﷺ – قال : " قال الله ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة : رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره " [4].

وجه الدلالة : جعل الحديث من استأجر أجيراً ولم يوفه أجره خصماً لله سبحانه وتعالى، فهذا دليل على حرمة ذلك، وما كان عدم إيفائه حرام، وجب إيفاؤه، فوجب إيفاء الأجير أجره، وما كان واجباً إعطاؤه فلا شك في جوازه لمستحقه، وإنما أطلق الحديث لفظ الخصم لشدة وعظم الاثم ليكون أبلغ في النهي والزجر.

---

(1) الخرِّيت : الماهر بهداية الطرق – صحيح البخاري، ٣/٤٨.

(2) صحيح البخاري : للإمام البخاري، ٣/ ٤٨ أخرجه في كتاب الإجارة.

(3) – سنن ابن ماجه : للإمام ابن ماجه، ٢/ ٨١٧ أخرجه في كتاب الرهون.
– صحيح سنن ابن ماجه : للألباني، ٢/ ٥٩ قال فيه حديث صحيح.
– السنن الكبرى : للإمام البيهقي، ٦/ ١٢١ أخرجه في كتاب الإجارة.

(4) صحيح البخاري : للإمام البخاري، ٣/ ٤١ أخرجه في كتاب البيوع.

د - ما روي عن ابن عباس - رضي الله عنهما - أنـه قـال : " احتجـم [١] النبـي - ﷺ - وأعطى الحجام أجره " [٢] وقد أشكل على كثير من العلماء الجمع بين هذا الحديـث وقولـه - ﷺ - :" كسب الحجام خبيث " [٣]، ومنهم الإمام الطحاوي [٤] فقال بالنسخ [٥].

وقد رد بعض العلماء القول بالنسخ إذ هي دعوى مجردة لا دليل عليـها وجمعـوا بيـن الحديثين بحمل الخبث على تنزيه الناس عن هذا المكسب الدنيء وحثهم على معالي الأمـور، ولا يقتضي من الخبث الحرمة فقد يكون الشيء خبيثاً مع حله كالثوم والبصل [٦].

**ثالثاً : مشروعية الأجر بالإجماع.**

لقد أجمع جميع فقهاء الأمصار على جواز الإجارة إلاّ ما نقل عن شيخ المعتزلة أبي بكـر الأصم[٧]، وابن عُلَيَّة[٨] أنهما قالا بعدم جوازها. [٩] وفي ذلك يقول الامام النـووي رحمـه الله:- "وأما الإجماع فقد انعقد بين أهل العلم في كل عصر وكل مصر على جواز الإجازة إلاّ مـا روي عن عبد الرحمن الأصم ... أنه لا يجوز ذلك لأنه غرر، لأنه يعقد على منافع لم تخلـق، ولـو تحقق ما يتصوره الأصم صوابا لتعطلت الصنائع والمساكن والمتاجر والمواصلات بكل أنواعـها

---

[١] حجم المريض أي عالجه بالحجامـة وهـي امتصـاص الـدم، المعجـم الوسـيط: لإبراهيـم مصطفـى وآخرون، ١/١٥٨.

[٢] - صحيح البخاري : للإمام البخاري، ٣/ ٥٤ أخرجه في كتاب الإجارة.
- صحيح مسلم : للإمام مسلم، ٢/ ١٢٠٥ أخرجه في كتاب المساقاة.

[٣] - صحيح البخاري : للإمام البخاري، ٣/ ٥٤ أخرجه في كتاب الإجارة.
- صحيح مسلم : للإمام مسلم، ٢ / ١٢٠٥ أخرجه في كتاب المساقاة.

[٤] وهو أبو جعفر أحمد بن محمد بن سلامة بن سلمة الأزدي الطحاوي، فقيه انتـهت إليـه رياسـة الحنفيـة بمصر، ولد ونشأ في طحا من صعيد مصر، توفي سنة إحدى وعشـرين وثلاثمائـة هجريـة - معجـم الأعلام : بسام عبد الوهاب الجابي، ص ٦٣.

[٥] حاشية الطحطاوي : للإمام الطحطاوي، ٤ / ٢٣٧.

[٦] - زاد المعاد : للإمام ابن قيم الجوزية، ٥/ ٧٩١. - نيل الأوطار : للإمام الشوكاني، ٥/ ٣٢١.
- صحيح مسلم بشرح النووي : للإمام النووي، ١٠/ ٢٣٣.

[٧] أبو بكر عبد الرحمن بن الأصم، شيخ المعتزلة كان ديِّنا وقوراً صبوراً على الفقر توفي سنة إحدى ومئتيـن هجرية - سير أعلام النبلاء : للإمام الذهبي، ٩/ ٤٠٢.

[٨] هو اسماعيل بن إبراهيم بن مقْسم وعليّه أمه، ولد سنة عشر ومائة هجرية،سير أعـلام النبـلاء : للإمـام الذهبي، ٩/ ١٠٧.

[٩] - المغني : للإمام ابن قدامة المقدسي، ٦/٨ - بداية المجتهد : للإمام ابن رشد القرطبي، ٤/ ١٣٣٩.

والمعاوضات على المنافع كالمعاوضات على الأعيان سواء بسواء بل إن المعاوضات على المنافع أوسع آفاقاً من الأعيان والعروض"[1].

ولعل أحداً يستغرب عدم ذكري الخلاف في مشروعية الإجارة في بداية حديثي عنها فهذا يعود لعدم أهميته، ولأنه غير سائغ، فلا يلتفت إليه مع صريح الآيات والإجماع فهو مردود أبدا.

أما القياس فيقتضي عدم جوازها، لأن المعقود عليه فيها المنفعة وهي معدومة، ولكنها أجيزت للحاجة والمصلحة وهي من أسباب عمران البلاد ورفاهية العباد[2].

وأخيراً إن " ثبوت الاجارات في هذه الشريعة قطعي لا يكاد ينكر أصل الجواز والصحة إلاَّ من لا يعرف الكتاب والسنة ولا يعرف ما كان الأمر عليه في أيام النبوة وأيام الصحابة"[3].

## المطلب الثاني:- شروط محل عقد الإجارة:-

يقصد بمحل عقد الإجارة " الشيء الذي يلتزم بأدائه العامل"[4] ويشترط فيه ما يلي:-

**أولاً:- أن يكون منفعة.**

وقد اختلف في هذا الشرط فيرى أكثر العلماء أن الإجارة لا تكون إلاَّ على المنافع[5].

وخالف الإمام ابن تيمية في ذلك فقال بأنها ليست خاصة بالمنافع دون الأعيان محتجاً بعدم وجود دليل على ذلك[6].

---

(١) التكملة الثانية للمجموع : للمطيعي، ١٥/ ٢٥٣.

(٢) - درر الحكام شرح مجلة الاحكام : علي حيدر، ص ٣٧١ - تبيين الحقائق : للزيلعي، ٥/ ١٠٥.
- الانصاف : للمرداوي، ٦/٣.

(٣) السيل الجرار : للإمام الشوكاني، ٣/ ١٨٩.

(٤) العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام : للدكتور صادق السعيد، ص ١٥٤.

(٥) - الاختيار : للموصلي، ٢/ ٥٠. - أسهل المدارك : للكشناوي.
- الأم : للإمام الشافعي، ٤/ ٣٠. - المغني : لابن قدامة المقدسي، ٨/ ٧-٨.

(٦) مجموع فتاوى : للإمام ابن تيمية ، ٣٠/ ١٩٩.

أما دليل من قال أنها خاصة بالمنافع فهو أن المعقود عليه ما يستوفى بالعقد وهي المنافع لا الأعيان، ولأن الأجر في مقابلتها، وإضافة العقد للعين لأنها محلها ومنشؤها[1].

**ثانياً:- أن تكون هذه المنفعة مملوكة للمؤجر.**

فلو أجر الفضولي عبد غيره تنعقد الإجارة موقوفة؛ لانعدام الملك فلا تنفذ إلاّ بإجازة مالكه، فإن أجاز المالك ذلك ينظر أكانت الإجارة قبل استيفاء المنفعة أم بعدها؟ فإن كانت قبلها جازت والأجر للمالك لأن الإجازة اللاحقة كالوكالة السابقة بخلاف ما لو كانت بعد استيفائها فلم تجز؛ لأن الانتفاع بالمنفعة قد انتهى فالإجازة لا تلحقها. [2]

**ثالثاً : أن تكون المنفعة معلومة.**

فلا بد من العلم بالمنفعة علماً يقطع الخلاف والمنازعة، فإن كان العمل مجهولاً فلا تخلو الجهالة من أحد أمرين: إما مفضية للمنازعة فلا تصح الإجارة معها، وإما غير مفضية للمنازعة فتصح الإجارة بوجودها[3].

ولا بد أن تكون المنفعة معلومة القدر إما بتقدير العمل أو بتقدير المدة فإن اجتمع تقدير المدة مع تقدير العمل في العقد بطلت الإجارة بالاتفاق وذلك لاحتمال عدم مطابقة العمل للأجل بالزيادة والنقصان[4].

وقد اختلف الفقهاء في أكثر مدة الإجارة على قولين:-

**القول الأول:** لجمهور الفقهاء حيث يرون أن لا حد لأكثرها مع بقاء العين[5].

**القول الثاني:** حيث نقل الامام النووي- رحمه الله- أن في جواز الإجارة أكثر من سنة قولين عندهم أصحهما جوازها ثلاثين سنة كما قدرها الامام الشافعي وهي على سبيل الكثرة لا كحد أقصى[6].

---

(1) - المغني : للإمام ابن قدامة المقدسي، ٨/ ٧-٨.

(2) بدائع الصنائع : للإمام الكاساني، ٤ / ١٧٧.

(3) المصدر السابق، ٤/ ١٨٠.

(4) - الهداية : للإمام المرغيناني، ٣/ ٢٣١-٢٣٢. - أسهل المدارك : للكشناوي، ٢/ ١١٧.
- الأنوار : للاردبيلي، ص ٥٩٦. - الكافي: للإمام ابن قدامة المقدسي،٢-٣٠٨-٣٠٩.

(5) المغني : للإمام ابن قدامة المقدسي، ٨/١٠.

(6) التكملة الثانية للمجموع، ١٥/ ٢٦٦.

وإذا قدرت الإجارة بالمدة فإنه يستثنى منها أوقات الصلاة لأنها مستثناة من الخدمة[1].

**رابعاً:- أن تكون المنفعة مباحة.**

فلا يجوز الاستئجار لفعل معصية كاستئجار المغنية أو استئجار رجل ليقتل آخر أو ليضربه أو ليسجنه أو للأضرار به ظلما فإن كان بحق جاز، وكذا لا تجوز الإجارة على النياحة والكهانة[2].ولإجارة المسلم نفسه لخدمة كافر ثلاثة أحكام[3]:

**الأول** : جائز، وذلك إذا لم ينله من ذلك ذل، ولم يستبد بعمله، كان يخيط أو يصنع المسلم في حانوته لكافر.

**الثاني** : مكروه، وذلك إذا لم ينله من ذلك ذل، ولكنه استبد بعمله.

**الثالث** : حرام وذلك إذا ناله منه ذل بعمله، كأن يكون تحت يده يخدمه، ففي هذه الحالة يفسخ العقد قبل العمل. وللمسلم أجره بعده.

ويجوز الاستئجار لنقل الميتة لطرحها، والخمر لإراقتها بلا خلاف[4] وأما لغير سبب إراقتها فقد اختلف الفقهاء في جواز ذلك على قولين:-

**القول الأول:** لجمهور الفقهاء من الشافعية والصاحبين من الحنفية والمعتمد في المذهب الحنبلي فقالوا بعدم جواز ذلك[5]:

**القول الثاني:** للإمام أبي حنيفة وللإمام أحمد في رواية حيث جوزا ذلك إلاّ أن الإمام أحمد في رواية قال بكراهية ذلك، واستدلا بأن مجرد الحمل ليس بمعصية ولأنه لو كان قصده من الحمل الإراقة لجاز[6].

---

(1) نهاية المحتاج : للشافعي الصغير، ٥/ ٢٧٩.

(2) - بدائع الصنائع : للإمام الكاساني، ٤/ ١٨٩. - المجموع : للإمام النووي، ١٥/ ٣٤٨.
- المحلى : لابن حزم، ٨/ ١٩٢.

(3) حاشية العدوي، للإمام العدوي، ٢/١٧٦.

(4) روضة الطالبين : للإمام النووي، ٤/ ٢٦٩.

(5) - بدائع الصنائع : للإمام الكاساني، ٤/١٩٠. - روضة الطالبين : للإمام النووي، ٤/ ٢٦٩.
- المغني : للإمام ابن قدامة المقدسي، ٨/ ١٣١.

(6) - بدائع الصنائع : للإمام الكاساني، ٤/١٩٠. - المغني : للإمام ابن قدامة المقدسي، ٨/ ١٣١.

وأما المانعون فقد استدلوا بقوله تعالى:" ولا تعاونوا على الإثم والعدوان"[١] والحمل إعانة على المعصية والإعانة على المعصية معصية[٢] واستدلوا أيضاً بقوله صلى الله عليه وسلم : " لعنت الخمر على عشرة أوجه : بعينها وعاصرها ومعتصرها وبائعها ومبتاعها وحاملها والمحمولة إليه وآكل ثمنها وشاربها وساقيها"[٣].

ويظهر لي رجحان ما ذهب إليه جمهور الفقهاء.

أما كسب الإماء فينظر إن كان بالمباحات ككسبهن بالخياطة والغزل فجائز وإن كان عن طريق الزنا فيحرم ذلك[٤] وكذا يحرم إجبار رب الأمة إياها على الزنا ليأخذ بذلك أجراً لقوله تعالى:" ولا تكرهوا فتياتكم على البغاء إن أردن تحصنا لتبتغوا عرض الحياة الدنيا"[٥].

أما العمل في البنوك التجارية الربوية فإن كان مما له علاقة بالمعاملات الربوية كأن يكون طرفاً في التعاقد مع العملاء أو كاتباً أو منفذاً للمعاملة فهو بلا شك حرام لحديث:" لعن رسول الله –صلى الله عليه وسلم آكل الربا وموكله وكاتبه وشاهديه وقال: هم سواء"[٦] ، وأما إن كان مما لا علاقة له بنفس المعاملات الربوية فما يأخذ من أجر فيه شبهة ينبغي على المسلم أن يبتعد عنها، وأما العمل في البنوك الإسلامية التي جميع معاملاتها جائزة شرعاً فيجوز، والله تعالى أعلم.

وأما العمل في المطاعم والمقاهي والفنادق فينظر إلى طبيعة العمل فيها، فإن اشتمل على صنع أو طبخ أو تقديم ما هو محرم حرم، وإلاّ كالمحاسب والمترجم ونحو ذلك فليس بحرام.

---

(١) سورة المائدة، اية : ٢.

(٢) بدائع الصنائع : للإمام الكاساني، ٤/ ١٩٠.

(٣) – سنن ابن ماجة : لابن ماجه، ٢/ ١١٢٢، أخرجه في كتاب الأشربة.
– صحيح سنن ابن ماجه : للألباني، ٢/ ٢٤٣، حكم بصحته.

(٤) صحيح مسلم بشرح النووي: للإمام النووي، ١٠/ ٢٣١.

(٥) سورة النور، اية : ٣٣.

(٦) – صحيح مسلم: للإمام مسلم، ١٢١٩/٢، أخرجه في كتاب المساقاة.
– سنن الترمذي : للإمام الترمذي، ٣/ ٥١٢، أخرجه في كتاب البيوع.

**خامساً: القدرة على تسليم المنفعة**

فلا يصح استئجار الأعمى لحفظ المتاع، ولا من لا يستطيع قراءة القرآن لتعليمه[1].

والعجز الشرعي كالحسي في الاجارة، فلا يصح الاستئجار على قلع السن الصحيحة، ولا على قطع اليد السليمة، ولا استئجار الحائض لخدمة المسجد وتنظيفه، ولا الاستئجار لتعليم التوراة أو الانجيل أو الفحش، بينما يجوز الاستئجار لقلع السن الوجعة إذا تعذر إزالة الالم، وكذا قطع اليد المتأكلة إذا قرر أهل الخبرة حصول المصلحة بذلك[2]. ويرى البعض أن التزام العامل يكون التزاماً ببذل عناية فقط لا التزاماً بتحقيق غاية، فإن انعقد على تحقيق غاية كانت الإجارة باطلة، فيتحول إلى جعالة، وهذا ما تختلف به الإجارة عن الجعالة، إذ الجعالة التزام بتحقيق غاية[3]، وبناءً على ذلك إذا حفر الاجير جزءاً من البئر فانهارت قبل أن يكمل حفرها فأجره بحساب ما حفره، وإذا اكملها حفراً فانهارت يستحق أجره كاملاً[4].

## المطلب الثالث: شروط اعتبار الأجر عوضاً في عقد الإجارة.

يشترط في الأجر كي يكون عوضاً في عقد الإجارة في الفقه الإسلامي عدة شروط منها:-

**أولاً:- أن يكون مالاً متقوماً** [5] :

فلا تصح الميتة والخمر والخنزير أجراً، لعدم تقومها في الشريعة الإسلامية.

**ثانياً:-أن يكون معلوماً:**

فالأجر عوض كالثمن في البيع، فلا بد أن يكون معلوماً[6] ، وهو إما أن يكون شيئاً بعينه أو بغير عينه، فإن كان بعينه يصير معلوماً بمجرد الإشارة إليه دون الحاجة لبيان جنسه، وصفته ونوعه وقدره، وأما إن كان بغير عينه مما يثبت ديناً في الذمة كالمكيلات والموزونات والمعدودات المتقاربة فلا بد من بيان الجنس والنوع والصفة والقدر، إلاّ في النقود فيكتفى بذكر

---

(١) روضة الطالبين : للإمام النووي، ٤/ ٢٥٤-٢٥٥.

(٢) المصدر السابق، ٢٥٩/٤.

(٣) المذهب الاقتصادي الإسلامي : للدكتور سعيد الخضري، ٥٣٨/١.

(٤) المبسوط : للإمام السرخسي، ١٥/ ٤٨.

(٥) الفقه الإسلامي وأدلته: للدكتور الزحيلي، ٧٤٩/٤.

(٦) الكافي : للإمام ابن قدامة المقدسي، ٢/ ٣١١.

الجنس والقدر إذا كان في البلد نقد واحد فإن كان فيها أكثر من واحد فيعتبر نقدها الغالب، فإن غلب أكثر من نقد لم يصح العقد إلا بتعيينه[1].

وقد اختلف الفقهاء في مشروعية بعض صور الأجر وذلك كسلخ الحيوان، وطحن الحبوب بجزء شائع منها كالنصف والثلث على قولين:

**الأول:** للجمهور من الحنفية والشافعية والحنابلة، فقالوا بعدم جواز ذلك، واستدلوا بجهالة الأجر، إذ لا يعلم ثخانة الجلد ومقدار ما يخرج من الدقيق أو النخالة. [2]

**الثاني:** للمالكية والظاهرية، حيث أجازوا ذلك لأن الأجر معلوم[3].

**ثالثا: بيان مكان وفاء الأجر:**

وهذا الشرط عند أبي حنيفة فيما إذا كان الأجر مما له حمل ومؤنة، وخالفه صاحباه إذ يتعين عندهما بمكان العقد[4].

والذي يظهر لي أن هذا الشرط ضروري سواء أكان الأجر مما له حمل ومؤنة أم لا؛ لأن الأجير لا يأمن مخاطر الطريق فإن خلا العقد عن ذكره تعين مكان العقد للوفاء أو أي مكان يتفقان عليه فيما بعد.

**رابعا: بيان وقت وفاء الأجر.**

إن حالات دفع الأجر لا تخرج عن ثلاث هي[5]:

**الحالة الأولى:** اشتراط الحلول بالعقد ففي هذه الحالة اتفق الفقهاء على حلوله.

**الحالة الثانية:** اشتراط التأجيل أو التنجيم ( التقسيط) فهو على ما شرط إجماعا.

**الحالة الثالثة:** تجرد العقد عن ذكر الحلول أو التأجيل أو التنجيم وفي هذه الحالة اختلف العلماء في وقت وجوب دفعه على ثلاثة أقوال كما يلي:

---

(1) - بدائع الصنائع : للإمام الكاساني، ١٩٣/٤.
- الاقناع : للإمام الشربيني الخطيب، ٢/ ١٦.

(2) - بدائع الصنائع : للإمام الكاساني، ١٩٢/٤. - روضة الطالبين : للإمام النووي، ٤/ ٢٥١.
- المغني : للإمام ابن قدامة المقدسي، ٨/ ١٥.

(3) - مواهب الجليل: للإمام الحطاب، ٥/ ٣٩٨. - المحلى : لابن حزم، ١٩٨/٨-١٩٩.

(4) بدائع الصنائع : للإمام الكاساني، ٤/ ١٩٣.

(5) الحاوي : للإمام الماوردي، ٧/ ٣٩٥.

**القول الأول:** وهو للاحناف حيث يرون أن الأجر لا يستحق إلاّ باستيفاء المعقود عليه واستدلوا بما يلي[1]:

- قوله – صلى الله عليه وسلم:- أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"[2].
- ينبغي التساوي في قبض العوضين في عقود المعاوضات، ولما كانت المنافع لا تستوفى إلاّ على سبيل التراخي، فيحكم بالتراخي في قبض الأجر، وأما بشأن المساواة في حالة التعجيل بالاشتراط أو بدونه، فيجاب عليه بأن المساواة حقه فأسقطه.

**القول الثاني:** وهو للمالكية، حيث يرون عدم وجوب تقديم الأجر بمجرد العقد إلاّ إذا كان ثمّ شرط أو عادة تقتضي التقديم، أو اقتران العقد بما يوجب التقديم، كأن يكون الأجر طعاماً يخشى تلفه، أو ديناً في ذمة الأجير، فيكون بمثابة رأس مال السلم[3]. وكذا إذا كان الأجر معيناً، فلا يجوز عندهم تأخيره أكثر من ثلاثة أيام، فإن تم تأخيره أكثر من ثلاثة أيام فسد العقد عندهم للغرر، إذ قد يعرض له ما تنخفض أو تزيد به قيمته وفي كلتا الحالتين ضرر على أحد المتعاقدين قد يؤدي إلى النزاع بينهما [4].

**القول الثالث:** للشافعية والحنابلة حيث يرون وجوب دفع الأجر معجلاً بمجرد العقد، واستدلوا بأنه عوض في عقد معاوضة كالثمن في البيع يستحق بالعقد [5]، وبقوله تعالى: ﴿ **وإن تعاسرتم فسترضع له أخرى** ﴾ [6] فلو كان دفع الأجر بعد الفراغ من العمل لم يحتج إلى إرضاع أخرى [7].

وقد أجاب الشافعية والحنابلة عن قوله تعالى: ﴿ **فإن أرضعن لكم فآتوهن أجورهن** ﴾ [8] بان معناه بذل الرضاع والشروع به أو تسليم نفسها لا استكماله كما في قوله

---

[1] – الهداية : للمرغيناني، ٣/ ٢٣٢. – الاختيار : للموصلي، ٢/ ٥٥.

[2] سبق تخريجه والحكم عليه، ص ٩.

[3] القوانين الفقهية : لابن جزي، ص ١٨١.

[4] أسهل المدارك : للكشناوي، ٢/ ١٩.

[5] – نهاية المحتاج : للشافعي الصغير، ٢٦٣/٥. – المغني : لابن قدامة، ١٧/٨.

[6] سورة الطلاق، اية : ٦ .

[7] الحاوي: للماوردي، ٧/ ٣٩٧.

[8] سورة الطلاق، اية : ٦ .

تعالى : ﴿ **فإذا قرأت القرآن فاستعذ بالله من الشيطان الرجيم** ﴾ [1]. وعن الحديث : " ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ... ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره " [2] بأن هذا لا يمنع وجوب الأجر قبل الفراغ منه فهو كقوله تعالى : ﴿ **فما استمتعتم به منهن فآتوهن أجورهن** ﴾ [3] فمع أنه أضاف الصداق إلى ما بعد الاستمتاع إلاّ أنه يجب قبله، وقد يجاب عليه بأن هذا الحديث خاص بالإجارة على عمل، لا على مدة ففي هذه الحالة يملك العامل الأجر بالعقد ولكن لا يجب تسليمه إلاّ بتسليم العمل [4].

إن قولي الحنفية والمالكية متقاربان، فالمالكية أوجبوا تقديم الأجر إما لعرف جرى، أو لطبيعة الأجر بأن كان طعاماً يخشى تلفه، أو كان مقدماً من تلقاء نفسه بأن كان ديناً في ذمة الأجير، وهذه الأمور التي ذكروها لها اعتبارها الشرعي، لذا يظهر لي رجحان ما ذهبوا إليه.

**خامساً : ألاّ يكون الأجر منفعة من جنس المعقود عليه.**

وهذا الشرط عند الأحناف دون غيرهم ووجه قولهم هذا أن إحدى المنفعتين معدومة فسيتأخر قبضها مما يؤدي إلى وجود ربا النساء فباتحاد الجنس في المنفعتين يحرم النساء في أداء إحداهما [5].

وذهب الجمهور من المالكية والشافعية والمعتمد في المذهب الحنبلي إلى القول بجواز كون الأجر منفعة سواءً اتفق جنسها والمعقود عليه أو أختلف لأنه لا ربا في المنافع [6].

والصحيح قول الجمهور وهو جواز بذل منفعة مقابل منفعة سواءً اتفق جنسيهما أو اختلف لأن جريان الربا في المعاوضات خاص ببيع الأعيان دون بذل المنافع.

---

(1) سورة النحل، اية : ٩٨ .

(2) سبق تخريجه، ص ٩ .

(3) سورة النساء، اية : ٢٤ .

(4) – الحاوي : للماوردي، ٣٩٧/٧. – المغني : لابن قدامة، ١٧/٨-١٨.

(5) – بدائع الصنائع : للكاساني، ٤/ ١٩٤. – الاختيار : للموصلي، ٢/ ١٥.

(6) – بداية المجتهد : لابن رشد القرطبي، ١٣٤٩/٤. – روضة الطالبين : للإمام النووي، ٢٥١/٤، – الانصاف : للمرداوي، ١٨/٦.

## المبحث الثالث : أنواع الأجور

لقد قسم الفقهاء المسلمون الاجراء إلى نوعين هما : الأجير المشترك وهو من يعمل للجميع كالخياط، والأجير الخاص وهو من يعمل لخاص دون غيره كالخادم [1]، ولكن هل عرف الفقهاء أنواعاً للأجر؟

بالطبع نعم والدليل على ذلك ما ذكره الفقهاء في كتبهم من جواز أن يكون الأجر عيناً أو ديناً حيث يقول الإمام ابن قدامة – رحمه الله – في مسألة الاستئجار على رعاية الغنم :" وإن استأجره على رعايتها مدة معلومة بنصفها أو جزء منها صح لأن العمل والأجر والمدة معلوم فصح كما لو جعل الأجر دراهم " [2] فسواءً أكان نصف الشياه أم نصف منتوجاتها فهما بلا شك أعيان والدراهم نقود مما يدل على أن الفقهاء عرفوا نوعي الأجور العينية والنقدية.

وعلى أي يمكن تقسيم الأجور بحسب اعتبارات مختلفة إلى أنواع عدة سأبحثها في المطالب الآتية :

### المطلب الأول : أنواع الأجر بحسب طبيعته أو نوعيته

يمكن تقسيم الأجر بحسب طبيعته إلى قسمين هما الأجر النقدي والأجر العيني.

**أولاً : الأجر النقدي**

وهو " مجموع الوحدات النقدية التي يتلقاها الفرد تعويضاً عن عمله وسواءً أكانت في شكل وحدات نقدية أم ورقية وبغض ألنظر عن قيمة ونوع تلك المعادن طالما كانت مقبولة في التعامل " [3].

ويمتاز هذا النوع من الأجر بقدرة الأجير على التصرف به بسهولة ويسر، إذ يستطيع استخدامه في الاستهلاك بحيث ينتقي ما يشاء من السلع، أو في الإدخار، أو الإستثمار [4].

---

[1] الاختيار : للإمام الموصلي، ٢٠/ ٥٣-٥٤.

[2] المغني : للإمام ابن قدامة المقدسي، ١٦/٨.

[3] الأسس النظرية والتطبيقية لوظائف إدارة الأفراد : للدكتور فؤاد الجميعي، ص ٢٤٢.

[4] – العمل وتشغيل العمال : للدكتور صادق السعيد، ص ٣٩٩.
– الأسس النظرية والتطبيقية لوظائف إدارة الأفراد : للدكتور فؤاد الجميعي، ص ٢٤٣.

**ثانياً : الأجر العيني**

ويمكن تعريفه بأنه ذلك الأجر " الذي يكون بشكل غذاء أو كساء أو إيواء أو أية خدمة مشروعة أخرى أو بنسبة من الحاصلات الزراعية والأثمار " [1] أو بمعنى آخر أن يكون عائد عمل الأجير نتيجة اشتراكه في العملية الإنتاجية خدمة، أو عيناً محدودة كمقدار محدد من المحاصيل الزراعية، أو المنتجات الصناعية أو الحيوانية، أو جزاءاً شائعاً منها كما هو الحال في المزارعة والمساقاة، إذ لا يجوز تحديد قدر معين فيهما؛ للغرر والجهالة [2].

وهذا النوع من الأجر أقدم من الناحية التاريخية من الأجر النقدي [3]، وقد كان سائداً على وجه الخصوص في نظام الرق والاقنان وبعض عمال الطوائف المهنية [4]،وفي الوقت الحاضر أصبح هذا النوع من الأجر يحتل أهمية كبيرة نتيجة الاهتمام بخدمات الأفراد [5]، فأصبح يشمل الخدمات الإسكانية والترفيهية والطبية المجانية أو مقابل مبالغ رمزية [6].

## المطلب الثاني : أنواع الأجر بحسب قوته الشرائية أو التبادلية

يقسم الأجر بحسب قوته الشرائية إلى نوعين هما : الأجر الإسمي والأجر الحقيقي.

**أولاً : الأجر الإسمي أو النقدي**

وهو" عدد الوحدات النقدية التي يتسلمها الفرد تعويضاً عما قدّمه من عمل " [7] وهذا النوع لا يهم العامل وإنما الذي يهمه أن يعيش وعائلته مستوى لائقاً يتناسب ومستواه الاجتماعي في مجتمع [8].

---

(1) العمل وتشغيل العمال : للدكتور صادق السعيد، ص ٣٩٩.

(2) المصدر السابق، ص ٣٩٩.

(3) الأسس النظرية والتطبيقية لوظائف إدارة الأفراد : للدكتور فؤاد الجميعي، ص ٢٤٣.

(4) العمل وتشغيل العمال : للدكتور صادق السعيد، ص ٣٩٩.

(5) الأسس النظرية والتطبيقية لوظائف إدارة الأفراد : للدكتور فؤاد الجميعي، ص ٢٤٣.

(6) المدخل الحديث في إدارة الأفراد : للدكتورين محمد حميد وحمدي المعاز، ص ١١٨-١١٩.

(7) الأسس النظرية والتطبيقية لوظائف إدارة الأفراد : للدكتور فؤاد الجميعي، ص ٢٤٢.

(8) العمل وتشغيل العمال : للدكتور صادق السعيد، ص ٤٠٠.

**ثانيا : الأجر الحقيقي**

وهو " مقدار ما يمكن أن يشتري العامل من حاجياته بمقدار أجرة الاسمي " [١] وللأجر الحقيقي دلالة اقتصادية بخلاف الأجر الاسمي، وذلك لتوقف مستوى معيشة العامل عليه [٢]، ولأن أجر العامل وسيلة عيشه فلا يهمه قلة أجره الاسمي أو كثرته؛ لأنه لا علاقة حقيقية ثابتة بينه وبين ما يريد شراءه من حاجات، فبالطبع لا يمكن الحكم على العمال بأنهم سعداء وذوو رفاهية أو بؤساء وفقراء من خلال أجورهم الاسمية، وإنما من خلال أجورهم الحقيقية التي تبين وتقيس مدى قدرة هذه الأجور الاسمية – سواء أكانت مرتفعة أم منخفضة – على شراء السلع والخدمات، وبالتالي مدى الرفاهية أو انعدامها للعمال، وبناء على ذلك لا بد في تحديد أجور العمال من النظر إلى حالة الدولة الاقتصادية بشكل عام وإلى القوة الشرائية لنقودها بشكل خاص [٣].

وتعتمد القوة الشرائية للأجر على المستوى العام للأسعار حيث يرتبطان مع بعضهما البعض بالعلاقة الآتية [٤] :

$$\text{القوة الشرائية للأجر} = \frac{\text{الأجر النقدي}}{\text{المستوى العام للأسعار}} \times \%$$

يتضح من العلاقة السابقة أن زيادة الأجر النقدي مع بقاء المستوى العام للأسعار ثابتاً يعني زيادة القوة الشرائية للأجر، وبالتالي ارتفاع الأجر الحقيقي، وعلى النقيض من ذلك فيما إذا ارتفع المستوى العام للأسعار وبقي الأجر النقدي ثابتاً، فإنه يؤدي إلى انخفاض القوة الشرائية للأجر، وبالتالي انخفاض الأجر الحقيقي، وأما إذا رافق ارتفاع الأجر النقدي ارتفاعاً في المستوى العام للأسعار فلا يحكم على القوة الشرائية للأجر بالارتفاع أو الانخفاض إلاً بمعرفة نسبة ارتفاع كل منهما، فإن ارتفعت نسبة الأجر النقدي أكثر من نسبة ارتفاع المستوى العام للأسعار فهذا يؤدي إلى زيادة القوة الشرائية للأجر، وبالتالي ارتفاع الأجر الحقيقي، وأما إن كان ارتفاعها أقل فهذا يؤدي إلى انخفاض القوة الشرائية للأجر وبالتالي انخفاض الأجر الحقيقي، وأما إن استوى ارتفاعهما فهذا يؤدي إلى ثبات القوة الشرائية للأجر، وبالتالي تساوي الأجر النقدي مع الأجر الحقيقي.

---

[١] العمل وتشغيل العمال: للدكتور صادق السعيد، ص ٤٠٠.

[٢] الأسس النظرية والتطبيقية لوظائف إدارة الأفراد: الدكتور فؤاد الجميعي، ص ٢٤٢.

[٣] العمل وتشغيل العمال : للدكتور صادق السعيد، ص ٤٠٠-٤٠١.

[٤] اقتصاد العمل : للدكتور عادل العلي وآخرون، ص ١٦٩.

## المطلب الثالث : أنواع الأجر بحسب طرق تحديده

***ويمكن تقسيم الأجر بحسب طرق تحديده إلى ما يلي :***

**أولاً : الأجر الزمني**

وهو ذلك " الأجر الذي يقدر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع مثلاً دون النظر ظاهرياً إلى ما ينتجه العامل " [١]. ويعتبر هذا النوع من أكثر الأنواع شيوعاً لسهولة تطبيقه وتفضيل العمال له، ويعمل على تقوية علاقة العمال بالإدارة [٢] كما أن العامل يشعر بالأمن والاستقرار إذ يستطيع معرفة دخله قبل العمل بدون قلق أو خوف من الظروف الطارئة كإجازته المرضية وغيرها، ويمتاز هذا النوع من الأجور كذلك بعدم الحاجة لجهاز كبير لحساب أجور العمال [٣].

وأما عيوب هذا النوع من الأجور فتتمثل بتجاهله للفروق في المهارة بين العمل في المهنة الواحدة [٤]، إذ يخلو من الحوافز المادية ويؤدي إلى التدهور الإنتاجي في المنشأة الأمر الذي يؤدي إلى تدهور مستوى الأجور فيها، ويحتاج إلى زيادة الرقابة، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة تكاليف الإنتاج، وأنه يركز على الحوافز السلبية كوسيلة للضغط على العمال لزيادة إنتاجهم [٥].

ولا بد لصاحب العمل من معرفة مقدار ما ينتجه العامل خلال ذلك الزمن على وجه التقدير والتخمين، وذلك للصلة الوثيقة بين مقدار ما ينتجه العامل وبين مقدار أجره، ولربما يقال بأن هذه الطريقة مجحفة بحق العامل القوي النشيط، وهي لصالح العامل الضعيف الكسول، فيمكن الإجابة عن ذلك بأن الرقابة الشديدة على العمال ومتابعتهم في أعمالهم واستمراريتها خلال تلك المدة بالإضافة إلى استخدام العمال للالآت المتقدمة تسهم إسهاماً كبيراً في التقريب لا التساوي بين مقدار ما ينتجه العمال [٦].

---

(١) العمل وتشغيل العمال، للدكتور صادق السعيد، ص٤٠١.

(٢) المدخل الحديث في إدارة الأفراد: للدكتورين محمد حميد وحمدي المعاز، ص ١٢١.

(٣) الأسس النظرية والتطبيقية لوظائف إدارة الأفراد : للدكتور فؤاد الجميعي، ص ٢٤٦.

(٤) اقتصاد العمل : للدكتور عادل العلي واخرون، ص١٧٣.

(٥) الأسس النظرية والتطبيقية لوظائف إدارة الأفراد : للدكتور فؤاد الجميعي، ص٢٤٦.

(٦) العمل وتشغيل العمال : للدكتور صادق السعيد، ص٤٠١-٤٠٢.

***ويتم اللجوء إلى استخدام هذا النوع من الأجور في الحالات الآتية [1]:***

١- ألاّ يمكن قياس وحدات إنتاج العامل.

٢- عدم قدرة العامل على التحكم في كمية الإنتاج لعوامل لا تتعلق به.

٣- أن تكون العبرة في العمل للجودة لا للكمية المنتجة، فلا بد من الحاجة إلى العناية والمهارة الفائقتين في العمل.

٤- كثرة معوقات العمل لأسباب لا يمكن تفاديها ولا علاقة للعامل بها كالتأخير في الإنتاج.

٥- القدرة على مراقبة العمال والإشراف عليهم بشكل دقيق لكي يحققوا نتائج عالية في الإنتاج.

ويتم حساب الأجر بهذا النوع من الأجور إذا كان الدفع بالساعات كالآتي [2]:

الأجر الكلي = عدد ساعات العمل × أجر الساعة الواحدة.

وقد يتضمن هذا النوع معدلاً واحد للدفع فيكون العمال سواءً في الأجر دون الالتفات للكمية المنتجة مطلقاً، أو على معدلين للدفع : الأول في حالة إنتاج العامل أقل من الكمية المعيارية، والثاني في حالة أن يكون إنتاجه مساوياً للإنتاج المعياري أو أعلى منه، وبالطبع لا يميز هذا النوع في الأجر بين من يكون إنتاجه مساوياً للإنتاج المعياري وبين من يكون إنتاجه أعلى منه [3].

**ثانياً : الأجر القطعي**

وهو " الأجر المحسوب على أساس القطعة أو المقطوع وبصرف النظر عن الزمن المستغرق في الإنتاج ظاهرياً أي يحسب الأجر بمقتضى هذه الطريقة على أساس ثمار العمل جزءاً فجزءاً أو بصورة كلية " [4].

ويتقرر أجر العامل تبعاً لهذه الطريقة بعدد القطع التي ينتجها كما في العلاقة الآتية [5]:

الأجر = عد القطع المنتجة × أجر القطعة الواحدة.

---

(١) - المدخل الحديث في إدارة الأفراد للدكتورين محمد حميد وحمدي المعاز، ص١٢١-١٢٢.

- إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية : للدكتور صلاح الشنواني، ص ٣٧٧-٣٧٨.

(٢) إدارة الأفرادوالعلاقات الإنسانية : للدكتور صلاح الشنواني،ص٣٧٧.

(٣) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية : للدكتور صلاح الشنواني، ص ٣٧٩.

(٤) العمل وتشغيل العمال، للدكتور صادق السعيد، ص ٤٠٢.

(٥) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية : للدكتور صلاح الشنواني، ص٣٨٠.

وأما مزايا هذا النوع من الأجور فتتمثل في أنه دافع قوي للعامل للجد والنشاط في العمل، وبعدالته في تحديد الأجور على اختلاف قدرات العمال وأعمالهم؛ لأن الأجر بناء على هذه الطريقة يتحدد بحسب كمية إنتاج كل عامل بمفرده، وهو كذلك يحقق إلى حد معين استقلالية العامل في مجال عمله، بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى خلق المنافسة بين العمال[١].

وأما عيوبه فيؤخذ عليه تجاهله أقدمية العمال في تحديد أجورهم [٢]، وإمكانية عدم إتقان العمل لإنجاز أكبر كمية منه للحصول على أعلى أجر ممكن، وبأنه في حالة زيادة إنتاجية العامل قد يؤدي إلى احتمال انخفاض أجر القطعة الواحدة؛ لأن زيادة الإنتاج يؤدي إلى زيادة العرض وزيادة العرض قد يؤدي إلى انخفاض الأجر، ويؤخذ عليه كذلك بأنه قد يؤدي إلى إجهاد العامل [٣].

ويمتاز هذا النوع من الأجر بأنه يوفر حافزاً قوياً للعمال عن طريق تضمنه معدلين للدفع، الأول : دون المستوى المعياري فيضرب عدد القطع المنتجة باجر القطعة المحدد، والثاني : مساوٍ للمستوى المعياري أو أعلى منه حيث يضرب عدد القطع بأجر القطعة الواحدة المحدد للإنتاج المعياري [٤].

***ويمكن استخدام هذا النوع من الأجر في الحالات الآتية*** [٥]:

١- إمكانية قياس الوحدات المنتجة.
٢- أن تكون ثمة علاقة مباشرة بين جهد العامل ومقدار ما ينتج.
٣- أن يقصد الكم في الإنتاج أكثر من الكيف والجودة.
٤- عدم فاعلية الإشراف والمراقبة على العمل.
٥- ارتفاع التكاليف الثابتة في المنشأة، فزيادة الوحدات المنتجة يؤدي إلى توزيع هذه التكاليف عليها مما يؤدي إلى إعطاء المنشأة فرصة قوية للتنافس مع غيرها.

---

(١) العمل وتشغيل العمال : للدكتور صادق السعيد، ص ٤٠٢.
(٢) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية : للدكتور صلاح الشنواني، ص٣٨١.
(٣) العمل وتشغيل العمال : للدكتور صادق السعيد، ص ٤٠٢.
(٤) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية : للدكتور صلاح الشنواني، ص٣٨١.
(٥) المصدر السابق، ص٣٨٣-٣٨٤.

**ثالثا : الأجر النسبي**

وهو" أن يكون الأجر بنسبة معينة من الحاصل أو الناتج أو من المبيع أو بحصة من الأرباح أو ما شابه ذلك " [1].

ولهذا النوع من الأجور مزايا وعيوب، فمن مزاياه جعل العامل شريكا مما يؤدي إلى إزالة النزاع بين العمال وصاحب العمل – أو على الأقل تخفيفه –، ويؤدي إلى زيادة إنتاجية العامل، وبالتالي زيادة الإنتاج، إلا أن أصحاب العمل غالبا لا يلجأون إلى هذا النوع؛ لأنه في نظرهم تحد لحقوقهم، ويؤدي إلى تشجيع العمال على التدخل في شؤونهم المهنية، وأما أهم سلبيات هذا النوع أن العمال يتحملون جزءا من الخسارة إذا حدثت، مما يؤدي إلى التأثير على أحوالهم المعيشية [2].

وقد عرف الاقتصاد الإسلامي هذا النوع من الأجر من عهد النبوة إلى وقتنا الحاضر من خلال بعض العقود الشرعية كعقدي المضاربة والشركة.

**رابعا : الأجر الإضافي :**

وهو " ما يعطى للعامل إضافة على الأجر المحدد سلفا له عادة، وذلك بأن يقدر حد أدنى معين للأجر ثم تقرر إضافات معينة مقابل كل زيادة معينة في الإنتاج أو لظروف ولحالات معينة " [3].

***ويتم حساب الأجر الإضافي بطرق معينة هي :***

**الطريقة الأول : طريقة هالسي**

ويتم حساب الأجر الإضافي تبعا لهذه الطريقة بمقدار اقتصاد العامل في الزمن المحدد له للإنتاج، فإذا أنتج الشيء بزمن أقل فإنه يعطى أجرا إضافيا عن كل ساعة اقتصدها في العمل [4].

---

[1] العمل وتشغيل العمال : للدكتور صادق السعيد، ص ٤٠٣.

[2] المصدر السابق، ص ٤٠٤.

[3] المصدر السابق، ص ٤٠٤.

[4] المصدر السابق، ص ٤٠٤.

فإذا كان أجر العامل الإضافي يحسب على أساس ٥٠% من الوقت المتوفر، وكان معدل الدفع بالساعة = ١٠٠ قرشاً، والزمن المعياري للإنتاج = ٨ ساعات، فتمكن العامل من إنجازه خلال ٦ ساعات، فيمكن حساب أجر هذا العامل الإجمالي كالآتي [١].

الأجر الإجمالي = أجره العادي في ٦ ساعات + أجره الإضافي

أجره العادي في ٦ ساعات = ١٠٠ × ٦ = ٦٠٠ قرشاً.

أجره الإضافي = ١٠٠ × ٢ × $\frac{٥٠}{١٠٠}$ = ١٠٠ قرشاً.

أجره الإجمالي في ٦ ساعات = ٦٠٠ + ١٠٠ = ٧٠٠ قرشاً.

وبناء على ذلك يكون معدل الدفع بالساعة لهذا العامل = $\frac{٧٠٠}{٦}$

= ١١٦ $\frac{٢}{٣}$ قرشاً.

**الطريقة الثانية : طريقة روان**

ويتم حساب الأجر الإضافي تبعاً لهذه الطريقة بنسبة اقتصاد العامل في وقت العمل فإذا أنتج الشيء بزمن أقل من المدة المحددة له بمقدار النصف فإنه يعطى أجراً إضافياً بنسبة ٥٠% من أجره وإذا اقتصد بمقدار الربع فإنه يعطى أجراً إضافياً بنسبة ٢٥% من أجره وهكذا [٢].

**الطريقة الثالثة : إضافات معينة**

وتعطى بصورة إجمالية في حالة اقتصاد العامل في نفقة الإنتاج المقررة [٣].

**الطريقة الرابعة : طريقة تيلور**

وبناء على هذه الطريقة يتم وضع رقم قياسي للإنتاج، ويقابله معدل معين للأجور، فإذا تعدى إنتاج العامل هذا الرقم القياسي يتم زيادة أجره [٤].

**الطريقة الخامسة : إكراميات بالمناسبة.**

وتعطى للعمال الذين يتميزون بجودة وزيادة في الإنتاج أو لذوي الإبداع والابتكار منهم [٥].

---

(١) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية للدكتور صلاح الشنواني، ص ٣٨٩.

(٢) - العمل وتشغيل العمال : للدكتور صادق السعيد، ص ٤٠٤.

- اقتصاد العمل : للدكتورين عادل الراوي وعبد الرسول عبد جاسم، ص ١٢١.

(٣) العمل وتشغيل العمال : للدكتور صادق السعيد، ص ٤٠٤.

(٤) اقتصاد العمل : للدكتورين عادل الراوي وعبد الرسول عبد جاسم، ص ١٢١.

(٥) العمل وتشغيل العمال : للدكتور صادق السعيد، ص ٤٠٤.

**الطريقة السادسة : علاوات عائلية.**

وتعطى هذه العلاوات لذوي الأولاد من العمال وتحدد تبعا لعدد الأولاد ومدة الخدمة ولها دافعان: إنساني لإشباع حاجات أسرة العامل، واقتصادي لضمان إخلاصه في عمله مما يؤدي إلى جودة وزيادة إنتاجه، وقد يكون هذا دافعا لتشجيع العمال على التكاثر، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة السكان وبالتالي زيادة اليد العاملة [١].

**الطريقة السابعة : مخصصات غلاء المعيشة.**

وتعطى هذه المخصصات بنسب معينة نتيجة لارتفاع أسعار المواد المعيشية [٢]، وتعمل على تخفيف حدة التباعد بين الأجر الاسمي والحقيقي.

**خامساً : الأجر الاجتماعي .**

ويمكن تعريفه بأنه " الإضافات التي يتقرر دفعها للعامل إضافة على أجرة المسمى أو بدلاً عنه لغرض مساعدته على مجابهة ظروف الحياة المعيشية الصعبة " [٣].

***وهناك أنواع أخرى للأجور سأستعرضها بإيجاز، وهي :***

**أولاً :** الأجر الإجمالي والصافي، فالإجمالي ما يستحقه العامل قبل الاستقطاعات، وأما الصافي فما يستحقه بعدها [٤].

**ثانياً :** الأجر المكتسب وغير المكتسب، فالمكتسب ما يستحقه العامل على مجهوده الجسماني أو العقلي، وأما غير المكتسب فهو الفرق بين أجرين مختلفين لعاملين يعملان نفس العمل في أماكن مختلفة [٥].

**ثالثاً :** الأجر الدوري وغير الدوري، فالدوري المتكرر في كل فترة صرف سواءً أكان يومياً أم أسبوعياً أم شهرياً وأما غير الدوري فما يدفع في المناسبات والأعياد ونحو ذلك [٦].

---

(١) العمل وتشغيل العمال: للدكتور صادق السعيد ، ص ٤٠٥.

(٢) المصدر السابق، ص ٤٠٥.

(٣) المصدر السابق، ص ٤٠٥-٤٠٦.

(٤) المدخل الحديث في إدارة الأفراد : للدكتورين محمد حميد وحمدي المعاز، ص ١٢٠.

(٥) المصدر السابق، ص ١٢٠.

(٦) المصدر السابق، ص.١١٨.

# الفصـــل الثانـــي

# نظريات تحديد الاجر في الاقتصاد الاسلامي والوضعي

**المبحث الأول : نظرية تحديد الأجر في الاقتصاد الإسلامي..**

**المطلب الأول :** تحديد الأجر في القطاع العام.

**المطلب الثاني :** تحديد الأجر في القطاع الخاص.

**المطلب الثالث :** حد الكفاية.

**المطلب الرابع :** تدخل الدولة في الأجور.

**المطلب الخامس :** أجر المثل.

**المبحث الثاني :** **أسباب اختلاف الأجور في الاقتصاد الإسلامي..**

**المبحث الثالث : نظريات تحديد الأجر في الأنظمة الاقتصادية الوضعية.**

**المطلب الأول :** نظرية حد الكفاف.

**المطلب الثاني :** نظرية مخصص الأجور..

**المطلب الثالث :** نظرية إنتاجية العمل..

**المطلب الرابع :** نظرية العرض والطلب.

**المطلب الخامس :** نظرية تحديد الأجر في النظام الاشتراكي.

# المبحث الأول: نظرية تحديد الأجر في الاقتصاد الاسلامي

إن جوهر نظرية الاجور في الاقتصاد الاسلامي بيان كيفية تحديدها، لما لذلك من آثار ليست اقتصادية فحسب، بل واجتماعية وسياسية وعسكرية وعلمية أيضاً، وسأفرق في هذه الدراسة بين تحديد الأجر في القطاع العام والخاص؛ لأسباب سأوضحها في هذا المبحث.

إن للدولة في الاقتصاد الاسلامي أن تتدخل في السوق بشكل عام، وفي سوق العمل بشكل خاص إن وجدت دواعي تسوغ لها ذلك التدخل، وذلك لرفع الظلم عن الفئة الضعيفة، وتحقيق العدالة في المجتمع الاسلامي، ويمكن تدخل الدولة في موضوع تحديد الاجور إما بفرضها أجر المثل، وإما بتحديد حد أدنى للأجور.

***ولذلك سأبحث هذا المبحث في المطالب الآتية:***

**المطلب الأول** : تحديد الأجر في القطاع العام.

**المطلب الثاني** : تحديد الأجر في القطاع الخاص.

**المطلب الثالث** : حد الكفاية.

**المطلب الرابع** : تدخل الدولة في الأجور.

**المطلب الخامس** : أجر المثل.

## المطلب الأول: تحديد الأجر في القطاع العام

لقد أشار بعض العلماء القدماء إلى أن الأجر يتحدد في القطاع العام (الحكومي) بحد الكفاية [1]، فقد ذكر إمام الحرمين– رحمه الله – أن صنفين ينبغي على الامام كفايتهم، الأول: المرتزقة، والثاني مَنْ شُغلوا عن رزقهم لأجل الدين، حيث يقول بصدد الحديث عن الاصناف المستحقة لاموال بيت المال: " الصنف الثاني: أقوام ينبغي للامام كفايتهم ويدرأ عنهم بالمال الموظف لهم حاجتهم، ويتركهم مكفيين ليكونوا متجردين لما هم بصدده من مهم الاسلام، وهؤلاء صنفان، أحدهما: المرتزقة [2]، وهم نجدة المسلمين وعُدّتهم ووزرُهم وشوكتهم، فينبغي أن يصرف اليهم ما يرم خلتهم، ويسد حاجتهم، ويستعفّوا به عن وجوه المكاسب والمطالب، ويتهيئوا لما رشحوا له ... والصنف الثاني: الذين انتصبوا لاقامة أركان الدين، وانقطعوا بسبب اشتغالهم

---

[1] انظر: ص ٣٧.

[2] المرتزقة: أصحاب الرواتب المقدرة من الجنود. المعجم الوسيط: لإبراهيم مصطفى وآخرين، ص ٣٤٢.

واستقلالهم بها عن التوسل الى ما يقيم أودهم، ويسد خلّتهم، ولولا قيامهم بما لابسوه لتعطلت أركان الايمان، فعلى الامام أن يكفيهم مؤنتهم حتى يسترسلوا فيما تصدّوا له بفراغ جنان، وتجود أذهان، وهؤلاء هم القضاة والحكام والقُسّام والمفتون والمتفهمون وكل من يقوم بقاعدة من قواعد الدين يلهيه قيامه عما فيه سداده وقوامه " [1].

وإلى هذا المعنى ذهب الامام الماوردي – رحمه الله – حيث يقول: " وأما تقدير العطاء فمعتبر بالكفاية حتى يستغني بها عن التماس مادة تقطعه عن حماية البيضة " [2] أي حماية الدولة الاسلامية، وكذا أشار بعض الفقهاء الى هذا المعنى حينما اجازوا للامام أن يوظف على الاغنياء مقدار كفاية الجند إذا خلا بيت المال من الاموال وخيف دخول الاعداء ديار الاسلام [3].

وقد اختلف الباحثون المحْدثون في كيفية تحديد الأجر في القطاع العام، فيرى بعضهم أنه يتحدد بحد الكفاية [4]، ولكنهم لم يتفقوا على أنه المعيار الوحيد، فمنهم من قال بأن الكفاية أقل أجر يعطى، وتتفاوت الاجور فوق هذا الحد تبعاً للجهد المبذول وكفاءة العامل وخبرته وتدريبه [5] ومنهم من جعل الاجور تتفاوت فوق حد الكفاية بتفاوت قيمة العمل [6].

---

[1] غياث الامم : للامام الجويني، ص ٢٤٥.

[2] الاحكام السلطانية: للامام الماوردي، ص ٣٤٤.

[3] المستصفى: للامام الغزالي، ١/ ٣٠٤

[4] التكافل الاجتماعي، للإمام ابي زهرة، ص ٥٧. – الاقتصاد الاسلامي: للدكتور عفر: ٣/ ٤٣٦.

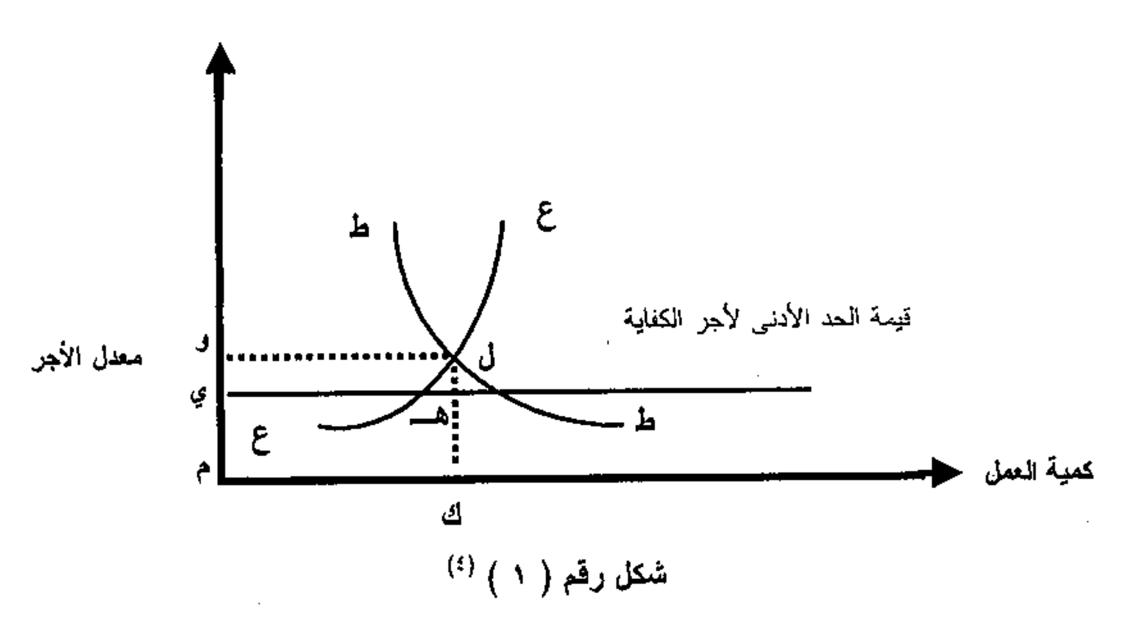
- السياسة الاقتصادية، للدكتور الحصري، ص ٩٦. – حقوق الانسان: الغزالي، ص ١٨٣.
- العمل في الاسلام: للدكتور عيسى عبده وأحمد اسماعيل، ص٢١٧.– نظرية القيمة:صالح كركر، ص ٢٧٠.
- فقه الاقتصاد الاسلامي: يوسف كمال، ص ١٦١ – الاسلام والتنمية الاقتصادية: شوقي أحمد دنيا، ص ٣٢٢.
- عوامل الانتاج: لحمزة الدموهي، ص ٢١٨ – مقومات الاقتصاد الاسلامي: عبد السميع المصري، ص ٢٨
- الاستثمار في الاقتصاد الاسلامي: للدكتورة اميرة مشهور، ص ١١٢.

[5] الاقتصاد الاسلامي: للدكتور عفر، ٣/ ٤٣٦ – حقوق الانسان: للغزالي، ص ١٨٣.

[6] التكافل الاجتماعي: لأبي زهرة، ص ٥٦.

ويرى البعض أنه يتحدد بتفاعل قوى العرض والطلب في سوق العمل، فقيد بعضهم ذلك بانتفاء اشكال الاحتكار والاحتيال والغش، واضاف بعضهم امكانية تدخل الدولة في هذا السوق بتحديد الاجور في قطاعات معينة بشكل خاص أو في جميع القطاعات [١].

وأشار البعض إلى أن الأجر يتحدد بناءً على تفاعل قوى الطلب والعرض بشرط الاّ يقل عن الحد الادنى للاجور وهو حد الكفاية [٢]، كما في الشكل رقم (١) حيث يتضح من خلاله أن مقدار الأجر (ك ل) = (ك هـ) + (هـ ل)، حيث يمثل المقدار (ك هـ) الحد الادنى للاجور، وهو حد الكفاية الذي لا يسمح بانخفاض الأجر عنه في القطاعات الحكومية، بينما يمثل (هـ ل) الزيادة عن هذا الحد نتيجة تفاعل قوى الطلب والعرض [٣].




**شكل رقم ( ١ )** [٤]

وبناءً على ما سبق فإنني أرى أن الأجر في الاقتصاد الاسلامي يتحدد في القطاع العام بناءً على تفاعل قوى العرض والطلب على ألاّ يقل عن حد الكفاية، وهذا في الظروف الاقتصادية الاعتيادية للمجتمع الاسلامي، والادلة على ذلك ما يلي:

---

(١) التنمية الاقتصادية: للدكتور عبد الرحمن يسري، ص ٥١. – مدخل إلى الاقتصاد الاسلامي: للدكتور عبد العزيز فهمي، ص ١٥٨. – قراءات في الاقتصاد الاسلامي: للدكتور محمد صقر، ص ٤٧-٤٨.

(٢) الاقتصاد الاسلامي: رفعت العوضي، ص ١٨٨ – ١٨٩. – المشكلة الاقتصادية ونظرية الاجور: للدكتور عبد الله غانم، ص ٧٢.

(٣) المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار: للدكتور عبد الله غانم، ص ٧٤.

(٤) أخذ هذا الشكل من كتاب المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور و الأسعار، للدكتور عبد الله غانم، ص ٧٤.

**أولاً :** قوله – ﷺ – : " من كان لنا عاملاً فليكتسب زوجة فإن لم يكن له خادم فليكتسب خادماً فإن لم يكن له مسكن فليكتسب مسكناً [(١)]".

فقد أذن الرسول – ﷺ – لعماله أن يحصلوا على الخدمات الاساسية مهما بلغت كلفتها وذلك باختلاف المستوى المعيشي في الاقاليم الخاضعة للدولة الاسلامية [(٢)]، وهذه الخدمات التي أمر الرسول صلى الله عليه وسلم ببذلها لعماله توفر لهم مستوى معيشياً أعلى من حد الكفاية.

**ثانياً :** ما روي " أن رسول الله – صلى الله عليه وسلم – كان إذا أتاه الفيء قسمه في يومه فأعطى الآهل حظين وأعطى العزب حظا " [(٣)].

فالرسول الكريم أخذ بالاعتبار مسؤوليات العامل الاجتماعية عند التوزيع ومقدار كفايته.

**ثالثاً :** ما روي عن عمر بن الخطاب – رضي الله عنه – أنه كان يغني في توزيعه فقد فرض لامراء الجيوش ما بين سبعة الآف إلى تسعة الآف درهم وذلك حسب حاجتهم من الطعام وما يقومون به من الامور [(٤)].

**رابعاً :** ما روي عن أمين الأمة أبي عبيدة – رضي الله عنه – أنه قال لسيدنا عمر – رضي الله عنه: " دنست أصحاب رسول الله – صلى الله عليه وسلم – فقال له عمر: يا أبا عبيدة إذا لم أستعن بأهل الدين على سلامة ديني فبمن أستعن؟ قال أما إن فعلت فأغنهم بالعمالة عن الخيانة " [(٥)]. يقول الامام أبو يوسف – بعد ذكره هذا الحوار – لأمير المؤمنين: " إذا استعملتهم على شيء فأجزل لهم في العطاء والرزق [(٦)] لا يحتاجون " [(٧)].

---

(١) سنن ابي داود: للامام أبي داود، ٣/ ١٣٤. أخرجه في كتاب الامارة. صححه الالباني. صحيح سنن ابي داود: للالباني، ٢/ ٥٦٨.

(٢) بيت المال: للدكتور زكريا القضاه، ص ٢٤.

(٣) سنن أبي داوُد :للامام أبي داوُد، ٣/ ١٣٦-١٣٧ أخرجه في كتاب الامارة. صححه الالباني.
صحيح سنن أبي داود، للالباني، ٢/ ٥٧٠. – الاموال: لأبي عبيد، ص ١٠٥.

(٤) الخراج: لابي يوسف، ص ٤٦.

(٥) المصدر السابق، ص ١١٣.

(٦) الرزق: الراتب – المعجم الوسيط، لابراهيم مصطفى واخرون، ١/ ٣٤٢.

(٧) الخراج: لأبي يوسف، ص ١١٣.

**خامساً:** إن من حق كل فرد في المجتمع أن يوفر له حد الكفاية [1]، أو بالأحرى أن يهيأ له الوصول إلى هذا الحد في ظروف المجتمع الاعتيادية، بدليل وجوب ذلك عليه في نفقته على من تجب نفقتهم عليه، وجواز أخذه من الزكاة إذا لم يصل إلى هذا الحد لأسباب خارجة عن ارادته، فلو سلمنا بأن الاجور في القطاع العام تتحدد بناء على تفاعل قوى العرض والطلب فحسب، فإن أجر موظفي الدولة قد ينخفض عن حد الكفاية في الظروف الاعتيادية للمجتمع، ففي هذه الحالة لا بد من تكملة هذا الأجر من مورد آخر من موارد الدولة حتى يصل كل فرد إلى حد كفايته، ألا وهو الزكاة، مع أن الموارد الاخرى التي تعتبر مصدر الارزاق لموظفي الدولة تستطيع أن تفي بكفاية موظفي الدولة جميعاً، وهذا في نظري عبث لأننا نستطيع كفاية موظفي الدولة من موارد الدولة المخصصة لذلك، فلم نلجأ إلى مورد الزكاة لتحقيق كفاية موظفي الدولة؟

**سادساً:** إن الدولة الاسلامية لا بد أن تأخذ بالاعتبار عند الاستخدام الأكفأ والأصلح، وأن تحقق لهم حد الكفاية ليتفرغوا للقيام بمهامهم على أكمل وجه دون أن نشغلهم بمصدر ارزاقهم ومعايشهم، فيحققوا أعلى انتاجية ممكنة، ولا يتم ذلك إلاّ من خلال كفايتهم، وبناءً عليه يكون الحد الادنى لاجور الدولة حد الكفاية.

إن جعل الكفاية المعيار الوحيد لتحديد الأجر في القطاع العام يؤدي إلى الحاق الظلم ببعض العمال؛ لأنه قد يستحق العامل أكثر من أجر كفايته فلا بد من اضافة معيار آخر وهو العرض والطلب، وبذلك يتحدد الأجر في القطاع العام بالعرض والطلب بشرط الاّ يقل عن حد الكفاية، وهذا في الظروف الاقتصادية الاعتيادية.

أما إذا مرت الدولة الاسلامية بظروف طارئة كحالات الحروب والمجاعات ونحو ذلك، فعندئذٍ لا تجبر الدولة على تحقيق حد معين لموظفيها، ولكن يجب عليها أن تبذل قصارى جهودها لسد أكبر قدر ممكن من حاجات جميع موظفيها، بل وأفراد المجتمع جميعاً، والدليل ما حدث في عام الرمادة حينما أصاب المسلمين جوع، فعندما وصلت الاغاثة من الامصار، وزعت على المسلمين دون الالتفات الى أي معيار في التوزيع، بل وبدون النظر إلى العقيدة، فوزعت الأقوات على المسلمين وأهل الذمة [2].

---

[1] مشكلة الفقر: للدكتور يوسف القرضاوي، ص ١٣٤.

[2] التاريخ الاسلامي: للدكتور محمود شاكر، ٣/ ٢١٣.

**المطلب الثاني: تحديد الأجر في القطاع الخاص.**

لقد فرق بعض الفقهاء بين تحديد الأجر في القطاع الحكومي والقطاع الخاص من خلال تفريقهم بين قاعدتي الارزاق والاجارات، فمع أن كليهما بذل مال مقابل المنفعة المستوفاة، إلاّ أن الأرزاق أقرب إلى باب الاحسان والمسامحة، وأبعد عن باب المساومة ومجرد المعاوضة، والإجارة أقرب إلى باب المكايسة والمساومة وأبعد عن باب المسامحة (١)، حيث يقول الامام القرافي (٢) – رحمه الله – في حديثه عن الفرق بين الارزاق والاجارة:

" القضاة يجوز أن يكون لهم أرزاق من بيت المال على القضاء اجماعاً ولا يجوز أن يستأجروا على القضاء إجماعاً بسبب أن الأرزاق إعانة من الإمام لهم على القيام بمصالح لا أنه عوض عما وجب عليهم من تنفيذ الاحكام " (٣).

أما تحديد الأجر في القطاع الخاص فلم ينص أحد من الفقهاء القدماء تصريحاً على كيفية تحديده، واكتفوا بالقول بوجوب العلم بالأجر في عقد الإجارة من خلال الاتفاق بين طرفيه.

وقد اختلف الباحثون المحدثون في كيفية تحديد الأجر في القطاع الخاص، فيرى بعضهم أنه يتحدد بناء على تفاعل قوى العرض والطلب في سوق العمل (٤).

وذهب بعضهم إلى القول بتحديده بالعرف وبنوع العمل ومقدار الجهد والوقت المبذولين فيه (٥).

وذهب بعضهم إلى أن الأجر يساوي قيمة منفعة العمل في السوق (٦).

في حين أوضح البعض الآخر بأن الأساس الوحيد لتحديد الأجر هو أجر المثل وذلك بتقدير الخبراء المنصفين العدول بإشراف الحاكم العادل أو من ينيبه لسعر المنفعة في سوق

---

(١) الفروق: للامام القرافي، ٣/ ٣.

(٢) هو ابو العباس شهاب الدين أحمد بن ادريس بن عبد الرحمن الصنهاجي المعروف بالقرافي، أحد علماء المالكية، له مصنفات في الفقه واصوله، ولد بمصر وتوفي فيها سنة ٦٨٤هـ. الاعلام: للزركلي، ١/ ٩٤-٩٥.

(٣) الفروق: للامام القرافي، ٣/ ٣.

(٤) الاقتصاد الاسلامي: للدكتور عفر، ٣/ ٤٣٧ – فقه الاقتصاد الاسلامي: ليوسف كمال، ص ١٦١.

(٥) الحرية الاقتصادية في الاسلام: للدكتور سعيد البسيوني، ص ٣٨٠ – ٣٨١.

(٦) الاسلام وايديولوجية الانسان: سميح الزين، ص ١٧١.

– المجتمع المتكافل: للدكتور الخياط، ص ٨٩.

العمل [1]، واشار البعض إلى أن الأجر يتحدد من خلال قاعدة " من كل حسب طاقته، ولكل حسب عمله أو حاجته أيهما أكبر " [2].

فأما تحديد الأجر بالعرف فلا يصلح أساسا علميا لتحديد الأجر لأنه قد لا يكون ثم عرف في بعض المناطق لتحديد الأجر، وقد تستجد أعمال يعجز العرف عن تحديد أجورها بداية، لأنه لا بد للعرف من الاطراد وهذا لا يتم إلا بعد مرور زمن معين، ثم إن تعارف الناس على أن أجر هذا العمل هو كذا لا يتم إلا بعد تعامل الناس به ومعرفتهم إياه فتحديد الأجر سابق للعرف فكيف تم تحديد الأجر قبل جريان العرف به؟.

وأما تحديد الأجر تبعا لقيمة منفعة العمل فليس بمسلم، لأن ذلك سيؤدي إلى اختلاف أجر العامل باختلاف سعر السلع التي ينتجها في السوق ،وهذا يؤدي إلى قلق العامل وعدم استقرار أجره [3]، ثم إن الأجر يتحدد سلفا قبل أن تتحدد قيمة منفعة العمل.

وأما القول بأنه يتحدد بأجر المثل فليس بمسلم أيضا؛ لأن هذا يقتضي أن تكون لأمثاله أجور محددة قبل أجره، فكيف تم تحديد أجور أمثاله قبله؟ ثم إن القول بذلك يفترض وجود نفس عمله قبل أن يعمل، فكيف يتم تحديد الأجر إذا كان عمله جديدا في مجتمعه؟ أي إذا كان هو أول عامل يعمل هذا العمل بأجر، وفضلا عما سبق فإن أجر المثل يتحدد في حالات معينة لا دائما.

وأما القول بتحديد الأجر بأيهما أكبر العمل أو الحاجة ففيه اعتبار الكفاية الحد الادنى للاجور، ولا اعتبار لها في تحديد الأجر في القطاع الخاص، وذلك لما يلي:

أولا : إن الحكم بكفاية كل من العامل الضعيف الذي يؤدي منفعة قليلة ويعيل عائلة كبيرة، والعامل النشيط الذي يؤدي منفعة كبيرة ويعيل عائلة صغيرة دون الأخذ بالاعتبار ما يقوم به كل منهما من الاعمال فيه ظلم للعامل النشيط؛ لأنه سيأخذ أجرا أقل من أجر العامل الضعيف، وإجحاف بصاحب العمل؛ لأنه سيجبر على إعطاء العامل الضعيف أجرا أكبر من انتاجيته [4].

---

[1] الاجارة الواردة على عمل الانسان: للدكتور شرف الشريف، ص ٢١٥.

[2] الاقتصاد الاسلامي: للدكتور علي السالوس، ص ٣٦.

[3] الاسلام وايديولوجية الانسان: سميح الزين، ص ١٧١. – نظم العمل: جمال عياد، ص ٢١٣ – ٢١٤.

[4] الاجارة الواردة على عمل الانسان: للدكتور شرف الشريف، ص ٢١٥.

**ثانياً:** لو كانت العبرة بالكفاية في تحديد الأجر في القطاع الخاص لأدى إلى استخدام المؤسسات الخاصة من يعيل عائلة صغيرة دون من يعيل عائلة كبيرة، ولأدى إلى زيادة أجر رب العائلة التي تتكون من عشرة أفراد أضعاف أجر رب العائلة التي تتكون من فردين، وهذا كله ليس بصحيح لمخالفته للواقع.

**ثالثاً:** لم يرو أن صاحب عمل في القطاع الخاص سأل أجراءه عن عدد افراد عائلاتهم كي يحسب كفايتهم ويقرر بناء عليه كم يستحق كل منهم.

إذا أمعنا النظر فيما ذكره الفقهاء من أن الأجر في عقد الإجارة لا بد أن يكون معلوماً، وذلك بناءً على الاتفاق بين طرفيه (المستأجر والأجير)، لوجدنا أن هذا معنى آخر لتفاعل قوى العرض والطلب في السوق؛ لأنه لا يمكن أن يتفق إنسان مع آخر عالماً بوجود فرصة بديلة أفضل إلاّ لأسباب خاصة نادرة مستثناة لا عبرة لها، وبناءً على ذلك يتبين لنا أن الأجر في الاقتصاد الاسلامي يتحدد في القطاع الخاص بتفاعل قوى العرض والطلب.

وقد يعترض البعض على أن تحديد الأجر في القطاع الخاص بناء على تفاعل قوى العرض والطلب قد يؤدي إلى انخفاض الأجر عن حد كفاية الاجير فكيف نوفق بين هذا وبين حق كل فرد في المجتمع الاسلامي أن يهيأ له حد الكفاية؟ يمكن الإجابة على ذلك من خلال معرفة أسباب هذا الانخفاض فإن كانت أسباباً اقتصادية سائغة كزيادة عرض العمل أو انخفاض الطلب عليه ففي هذه الحالة تتدخل مؤسسة التأمين الاجتماعي الاسلامية ألا وهي الزكاة فيأخذ منها ما يكفيه ومن يعول، وأما إن كانت أسباباً محرمة كالاحتكار والاستغلال فلا بد من ازالتها من خلال تدخل الدولة الأمر الذي يؤدي إلى تفعيل عوامل العرض والطلب وجعلهما يلتقيان بحرية ليحدد بذلك الأجر العادل في السوق الاسلامي.

إن تحقيق الأجر العادل في السوق الاسلامي ليس بالأمر المستحيل إذا صلحت النية وتم مراعاة حقوق الجهات الآتية: [1]

**أولاً:** حق صاحب المال في الربح وألاّ يتعرض للخسارة.

**ثانياً:** حق العامل في الحياة الكريمة.

**ثالثاً:** حق المجتمع في الحصول على السلع والخدمات بأثمان معتدلة مقبولة.

---

[1] حقوق الانسان: للغزالي، ص ١٨٤.

## المطلب الثالث: حد الكفاية

يمكن بيان مفهوم حد الكفاية بأنه " ضمان المستوى اللائق للمعيشة بحسب ظروف الزمان والمكان، والواجب توافره لكل مواطن يعيش في المجتمع الاسلامي أياً كانت ديانته وأياً كانت جنسيته " [1].

لقد أوضح بعض الفقهاء ما يشمله حد كفاية العامل في القطاع العام، وأنه يعتبر من أوجه ثلاثة، وهي [2]:

**أولاً:** عدد من يعولهم العامل، وهذا يشمل بالطبع من تجب نفقتهم عليه.

**ثانياً:** عدد ما لديه من الخيل والظهر، أي تكاليف المواصلات في الوقت الحاضر.

**ثالثاً:** مستوى المعيشة في البلد الذي يحل فيه، وهذا يختلف في الغلاء والرخص من موضع لآخر.

ولقد استدل البعض بقوله تعالى : ﴿ **فلا يخرجنكما من الجنة فتشقى * إن لك ألاّ تجوع فيها ولا تعرى * وأنك لا تظمأ فيها ولا تضحى** ﴾ [3] على تحديد الحاجات الضرورية للانسان وهي الطعام والكساء والماء والمأوى، وأن هذه الحاجات قد تتسع لتشمل التعليم وغيره [4].

وبالرغم من أن هذه الآيات تتحدث عن الجنة وأن فيها هذه الحاجات، إلاّ أنها تصلح للاستدلال بها على أهم الحاجات الضرورية للانسان، وأما اتساع هذه الحاجات لتشمل غيرها فمرتبط بظروف وامكانيات المجتمع.

ويدخل في حد الكفاية أيضاً اكتساب الزوجة، وما يحتاج إليه للزواج بحسب العرف الغالب [5]، وكذلك بدل الانتقال إلى مكان العمل إذا لم تتسع الظروف اعطاءه وسيلة نقل، وكذلك العناية الصحية [6].

---

(1) الاسلام والمشكلة الاقتصادية: للدكتور محمد الفنجري، ص ٧٥.

(2) الاحكام السلطانية: للامام الماوردي، ص ٣٤٤. – الاحكام السلطانية: للفراء، ص ٢٤٢.

(3) سورة طه الايات ١١٧ – ١١٩.

(4) العمل في الاسلام: للدكتور عيسى عبده وأحمد اسماعيل، ص ١٦٢.

– ادارة واقتصاديات العمل: أحمد مدني، ص ٩٧.

(5) نظرية القيمة: صالح كركر، ص ٢٧٠.

(6) السياسة الاقتصادية: للدكتور الحصري، ص ١٠٥ – ١٠٧.

وإذا كان الأجير مقيماً في بيت صاحب العمل كالخادم مثلاً، فقد شرفه الرسول – صلى الله عليه وسلم – ورفعه إلى مرتبة الاخوة [١]،لا تحقيق كفايته فحسب لقوله: " اخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم ، فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل، وليلبسه مما يلبس، ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوهم " [٢].

ويمكن تحديد حد الكفاية تحديداً نظرياً، والضابط في ذلك أن يصيب الفرد سداداً أو قواماً من العيش، ومادياً بتحديد الخبراء تكلفة سلة الاحتياجات لكل فرد بناء على أسعارها السائدة، وزمنياً وهذا مختلف فيه أهو كفاية سنة أم كفاية العمر؟ [٣] وهذا يتقرر بحسب ظروف المجتمع ما يراه الامام من المصلحة.

ولعل أحداً يتساءل كيف يمكن تحويل حد الكفاية إلى مبلغ مادي معين؟ لقد روي عن الخليفة عمر بن الخطاب – رضي الله عنه – أنه أمر بجريب [٤]، فخبز وجمع ثلاثين مسكيناً، فقدمه لهم فأشبعهم، وفعل ذلك بالعشيّ فجعل للفرد جريبين في كل شهر [٥]، وفي الوقت الحاضر يتم ذلك من خلال طرق مختلفة لقياس نفقات المعيشة، منها [٦]:

**أولاً:** تقدير ثمن ثلاث عشرة سلعة، احدى عشرة منها سلع غذائية، ويضاف إليها الإنارة والتدفئة، فيؤخذ الوزن النسبي لهذه السلع أي يؤخذ بالاعتبار أهمية كل سلعة بحسب كمية استهلاكها، ويمكن زيادة عدد هذه السلع إلى أكثر من ذلك.

**ثانياً:** طريقة الميزانية العائلية، وفي هذه الطريقة يتم تقدير نفقات الأسر العمالية بحسب عدد أفرادها.

---

[١] مقومات الاقتصاد الاسلامي: عبد السميع المصري، ص ٢٨.

[٢] صحيح البخاري: للامام البخاري، ص ١٣ اخرجه في كتاب الايمان.

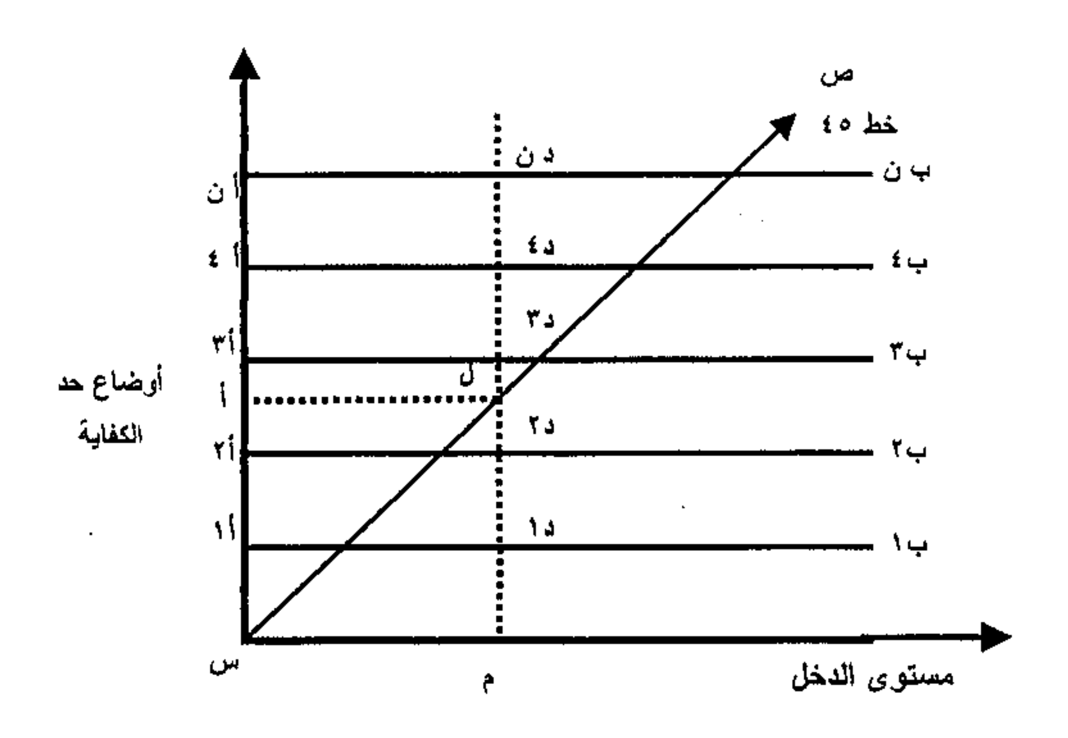
[٣] موسوعة الاقتصاد الاسلامي: للدكتور يوسف إبراهيم، ٢/ ٣٨١، ٣٨٥، ٣٨٨.

[٤] الجريب: مكيال قدره أربعة اقفزة = ٤٨ صاعاً والصاع عند الحنفية = ٤ أمداد = ٨ أرطال = ٣,٢٦١٥ كغم والصاع عند غير الحنفية = ٤ أمداد = $5\frac{1}{3}$ رطلاً = ٢,١٧٢كغم. معجم لغة الفقهاء: للدكتور محمد قلعجي، ص ١٦٣، ٢٧٠.

[٥] الخراج: لابي يوسف، ص ٤٧.

[٦] الاقتصاد السياسي: للدكتور عزمي رجب، ص ٤٢٤.

ويمكن توضيح العلاقة بين دخل الفرد وحدود الكفاية المختلفة له بالشكل رقم (٢) حيث يمثل حالة تغير حدود الكفاية مع ثبات أجره أو دخله، فإذا كان دخله يتحدد عند (م) وحد كفايته عند (أ) فإن دخله يتعادل مع حد كفايته عند (ل)، وأما إذا كان حد كفايته يتحدد عند (أ ١) فان دخله يتعادل مع حد كفايته عند (د ١)، وفي هذه الحالة لا يستحق هذا الفرد أية مبالغ نقدية من الدولة، لأن لديه فائضاً في دخله عن حد كفايته مقداره (د ١ ل أ أ ١)، وأما إذا كان حد كفايته يتحدد عند (أ ٢) فإن دخله يتعادل مع حد كفايته عند (د ٢)، وفي هذه الحالة لا يستحق الفرد أية مبالغ نقدية من الدولة لأن لديه فائضاً في دخله عن حد كفايته مقداره (د ٢ ل أ أ٢)، وأما إذا كان حد كفايته يتحدد عند (أ ٣) فإن دخله يتعادل مع حد كفايته عند (د ٣) وحتى يصل إلى حد الكفاية لا بد أن يحصل على مبالغ نقدية من الدولة مقدارها (ل د ٣ أ ٣ أ)، وأما إذا كان حد كفايته يتحدد عند (أ ٤) فإن دخله يتعادل مع حد كفايته عند (د ٤) وحتى يصل هذا الفرد الى حد كفايته لا بد له من مبالغ نقدية مقدارها (ل د ٤ أ ٤ أ). وهكذا [1].




شكل رقم ( ٢ ) [2]

[1] الموسوعة العلمية والعملية للبنوك الاسلامية: للدكتور أحمد منصور، ٥/ ٢٧٧ - ٢٧٨.

[2] أخذ هذا الشكل من كتاب الموسوعة العلمية للبنوك الإسلامية : للدكتور أحمد منصور ، ٥/ ٢٧٧.

## المطلب الرابع: تدخل الدولة في الاجور (تسعير الأعمال)

**الفرع الأول: التعريف بالتسعير وحكمه.**

لقد عرف التسعير الجبري بأنه " أن يصدر موظف عام مختص بالوجه الشرعي أمراً بأن تباع السلع أو تبذل الأعمال أو المنافع التي تفيض عن حاجة أربابها وهي محتبسة أو مغالى في ثمنها أو أجرها على غير الوجه المعتاد والناس أو الحيوان أو الدولة في حاجة ماسة اليها بثمن أو أجر معين عادل بمشورة أهل الخبرة " (١).

وبالرغم من أن هذا التعريف أشار إلى أمور مهمة في التسعير كأن يكون صادراً من أصحاب الاختصاص، وأن يكون على وجهه الشرعي، وأنه يشمل الاعيان والمنافع، وأنه يكون لحاجة، وأن يكون المسعَّر فائضاً عن حاجة أربابه وأن يكون ذلك بمشورة أهل الخبرة، إلاّ أنه لا يشمل ما يحتاجه الانسان للكائنات النباتية من أسمدة ومبيدات وأدوات حراثة، ومنافع المهندسين الزراعيين، والحراثين، والعمال الذين يجنون الثمار، ونحو ذلك، فإن قيل يدخل هذا تحت حاجة الناس، يقال بأنه عطف حاجة الحيوان على حاجة الناس، مما يدل على أن المراد بحاجة الناس ما يحتاجونه لأنفسهم وذواتهم لا لغيرهم، – وحاجة الناس قد تكون عامة يقصد بها ما يحتاجونه لأنفسهم ولغيرهم مما يملكون، وقد تكون خاصة يقصد بها ما يحتاجونه لذاتهم فحسب – وإلاّ لم يصح عطف الخاص على العام إلاّ لأهمية الخاص، ولا شك أن ما يحتاجه الانسان لنفسه أولى بالتسعير مما يحتاجه لحيواناته، وبناء عليه يمكنني بيان مفهوم التسعير اصطلاحاً بأنه: أمر المختص الشرعي بمشورة أهل الخبرة ببذل ما يحتاج إليه من السلع والمنافع بعوض عدل.

أما الحكم الشرعي في التسعير فقد أجمع العلماء على أن الامام لا يسعر دون ضرورة(٢) واختلفوا فيما إذا تعدى أرباب الطعام عن القيمة تعدياً فاحشاً (٣)، أيسعر عليهم أم لا على قولين:

**القول الأول:** عدم جوازه وإليه ذهب بعض المالكية والشافعية وبعض الحنابلة (٤).

**القول الثاني:** جوازه وإليه ذهب الحنفية وبعض المالكية وبعض الحنابلة بل ذهب بعضهم إلى وجوبه في بعض الحالات (٥).

---

(١) بحوث مقارنة في الفقه الاسلامي وأصوله: للدكتور الدريني، ١/ ٥٤٢.

(٢) الفتاوى الهندية، ٣/ ٢١٤.

(٣) التعدي الفاحش: البيع بضعف القيمة، حاشية ابن عابدين، ٥/ ٢٥٦.

(٤) مواهب الجليل: للحطاب، ٤/ ٣٨٠ – مغني المحتاج: للامام الشربيني، ٢/ ٣٨.
– الكافي: لابن قدامة، ٢/ ٤١.

(٥) نصب الراية: للزيلعي، ٤/ ٥٧١. – المنتقى: للباجي، ٥/ ١٩٥. – الحسبة: لابن تيمية، ص ٣٢ –الطرق الحكمية: لابن قيم الجوزية، ص ٢٤٤.

**أدلة المانعين: لقد احتج المانعون بما يلي:**

**أولاً:** بما روي عن أنس – ﷺ – أنه قال: " غلا السعر على عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم، فقالوا: يا رسول الله سعر لنا. فقال: إن الله هو المسعر القابض الباسط الرازق وإني لأرجو أن ألقى ربي وليس أحد منكم يطلبني بمظلمة في دم ولا مال " [1] فالحديث حرم التسعير من وجهين [2].

**الأول:** أن الصحابة طلبوا من الرسول التسعير فلم يجبهم فلو كان جائزا لأجابهم.

**الثاني:** أن الرسول صلى الله عليه وسلم علل عدم اجابته اياهم للتسعير بأنه مظلمة والظلم حرام.

**ثانياً:** إن الناس مسلطون على اموالهم والزامهم على البيع بسعر معين يتنافى وقوله تعالى: ﴿ **إلاّ أن تكون تجارة عن تراض** [3] ﴾ ولأن في ذلك حجرا عليهم [4].

**ثالثاً:** إن الامام مأمور برعاية مصلحة المسلمين ونظره في مصلحة المشتري بارخاص الثمن ليست بأولى من نظره في مصلحة البائع ببيعه بما يرضى من السعر [5].

**رابعاً:** يرى بعض الحنابلة أن التسعير سبب الغلاء لأن الجالبين لا يأتون بلداً سُعِّر فيها لأن في ذلك اكراهاً لهم على البيع بالسعر المحدد، ومن يمتلك بضاعة من أهل البلد المسعر فيها سيمتنع عن بيعها فيطلبها من يحتاج إليها فلا يجدونها فيبدأون برفع أسعارها للحصول عليها وبذلك ترتفع الاسعار ويحصل بذلك اضرار بالجالبين من خلال منعهم من بيع ما يملكون بالسعر الذي يريدون، وبالمشتري بمنعه من الحصول على غرضه فيكون التسعير حراماً [6].

---

[1] سنن ابي داود: لأبي داود، ٣/ ٧٢. اخرجه في كتاب البيوع. صححه الالباني – صحيح سنن ابي داود: للالباني، ٢/ ١٥. – سنن الترمذي: للامام الترمذي، ٣/ ٦٦ اخرجه في كتاب البيوع.
– سبل السلام: للصنعاني، ١/ ٤٧.

[2] المغني: لابن قدامة، ٦/ ٣١٢.

[3] سورة، النساء آية ٢٩.

[4] نيل الاوطار: للشوكاني، ٥ / ٢٤٥.

[5] المصدر السابق: ٥/ ٢٤٥.

[6] المغني: لابن قدامة، ٦/ ٣١٢.

**ادلة المجيزين: لقد احتج المجيزون للتسعير بما يلي:**

**أولاً:** إن في التسعير صيانة لحقوق المسلمين من الضياع [١].

**ثانياً:** إن التسعير الزام بالعدل الذي أمر الله سبحانه وتعالى بلزومه [٢].

**ثالثاً:** حكمة تشريع الحديث نفسه الذي استدل به المانعون فالحديث يفيد أن الرسول لم يرض أن يُسعر لئلا يظلم التجار، فاذا وقع الظلم على العامة واستحال دفعه إلاّ بالتسعير، فعندئذ وجب دفع الظلم، فوجب التسعير عملاً بالقاعدة الفقهية: " ما لا يتم الواجب إلاّ به فهو واجب [٣]"، ثم إن دفع الظلم الذي بسببه امتنع الرسول صلى الله عليه وسلم عن التسعير كان سيقع على طائفة، فدفعه عن عامة الناس أولى [٤].

**مناقشة أدلة المانعين:**

**أولاً:** ناقش المجيزون استدلال المانعين بالحديث على منع التسعير مطلقاً بأن قوله – صلى الله عليه وسلم – لم يكن لفظاً عاماً، وإنما في قضية معينة لم يكن بها أحد قد امتنع عن بيع أو عمل وجب عليه بذله فطلب أكثر من عوض المثل، فغالب طعام أهل المدينة من الجلب، فلم يكن أهل المدينة يحتاجون إلى عمل أو سلعة أحد رفض بذلها بأكثر من عوض مثلها كي يسعر عليهم [٥].

**ثانياً:** أما دليل المانعين الثاني فيجاب عليه بجواز الإكراه على التعاقد بحق استثناء من مبدأ التراضي في العقود، والأدلة على ذلك كثيرة في التشريع الاسلامي منها: الحكم ببيع مال المدين المماطل جبراً عنه لقضاء دينه لرفع الظلم عن الدائن، وكذلك الحكم ببيع الغراس أو البناء في ملك الاخرين بقيمة المثل، وذلك لرفع الضرر عن صاحب الأرض [٦]، وأما ما ادعوه من الحجر فهو جائز للمصلحة العامة [٧].

---

[١] الاختيار: للموصلي، ٤ / ١٦١.

[٢] الطرق الحكمية، لابن قيم الجوزية، ص ٢٤٥.

[٣] القواعد الفقهية: علي الندوي، ص ٣٤٥.

[٤] بحوث مقارنة في الفقه الاسلامي وأصوله: للدكتور الدريني، ١/ ٥٦٠.

[٥] الحسبة في الاسلام: لابن تيميه، ص ٤١.

[٦] بحوث مقارنة في الفقه الاسلامي وأصوله: للدكتور الدريني، ١/ ٥٦١ – ٥٦٢.

[٧] المصدر السابق، ١/ ٥٨١.

**ثالثاً:** وأما دليلهم الثالث فيجاب عليه بأن التعارض ليس بين حقين فرديين، وإنما بين مصلحة التجار وهي فردية، والمصلحة العامة، لذا تقدم مصلحة العامة من خلال التسعير العادل [1].

**رابعاً:** وأما القول بأن التسعير سبب الغلاء، فهذا قد يكون صواباً على المدى القصير، أما على المدى الطويل فسوف يتلاشى هذا الغلاء؛ لأنه حينما يمتنع الجالبون عن اتيان البلد المسعر فيها فهذا يؤدي إلى زيادة المعروض من السلع في البلاد التي لم يسعّر فيها، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض الاسعار فيها بحيث تتعادل مع السعر المسعر به،وعلى فرض عدم انخفاضها إلى المستوى السابق، فإن للإمام أن يتدخل لتسعير السلع في جميع انحاء الدولة، وأما القول بامتناع من يملك البضاعة من أهل البلد المسعر فيها عن بيعها مع حاجة الناس اليها فهذا احتكار محرم، فوازع المسلم الديني ينهاه عن مثل هذه الاعمال، وإلاّ فإن للامام وسائله وأساليبه الكفيلة بردعه عن مثل هذا السلوك الخطأ، وأما قيام المحتاجين لهذه السلعة في البلد المسعّر بها برفع أسعارها فوق السعر المحدد للحصول عليها، فهذا ما يعرف في الوقت الحاضر بالسوق السوداء، وهذا محرم لأن فيه استغلالاً لحاجة الناس، وعلى الامام بث عيونه لمراقبة الاسعار والحاق العقوبة التعزيرية بالمخالفين.

والذي يظهر لي رجحانه هو جواز التسعير في حالات معينة دون أخرى، فإذا كان الناس يبيعون سلعهم على الوجه المعروف فارتفع السعر لقلة المعروض أو لكثرة الخلق، فهذا إلى الله، فاجبارهم على البيع بقيمة معينة اكراه بغير حق [2]، وكذا إذا كان الناس يبذلون منافعهم بالعوض المعروف، فانخفض لانخفاض الطلب على العمل أو لزيادة عرضه فهذا أيضاً إلى الله، فلا يجوز التسعير، وأما إذا تضمن التسعير تحقيق العدل ودفع الظلم عن الناس فهذا تسعير جائز بل واجب، وبمعنى اخر إذا تحدد السعر في السوق بالتفاعل الحر بين قوى العرض والطلب لم يجز التسعير، وأما إذا حال دون التقائهما بحرية حائل ألحق الضرر بعامة الناس، فللامام أن يسعر في هذه الحالة.

وقد يقول قائل: ما علاقة التسعير بالاجور وتدخل الدولة في تحديدها؟ فيجاب على ذلك بأن التسعير نوعان، الأول: في الأعمال، والثاني: في الأموال [3].

---

[1] الملكية: للدكتور عبد السلام العبادي، ٢/ ٣٠٥.

[2] الطرق الحكمية، لابن قيم الجوزية، ص ٢٤٤.

[3] المصدر السابق، ص ٢٥٣.

أما عن كيفية التسعير: فإنه لم يجوز أحد من العلماء أن يسعر على البائعين أو أرباب الصناعات دون الاخذ بالاعتبار ربحهم [1]، وقد أشار ابن حبيب المالكي [2]- رحمه الله - إلى أن التسعير يتم عن طريق جمع الامام لوجوه أهل سوق ذلك الشيء المراد تسعيره مع غيرهم لتأكيد صحة ما يقولون، فيسألهم بم يشترون ويبيعون، ثم ينازلهم إلى ما فيه الجمع بين مصلحتهم ومصلحة العامة [3].

**الفرع الثاني: تحديد الحد الادنى للاجور**

بناء على جواز التسعير يمكن للامام أن يحدد حدا أدنى للاجور، وهذا إما أن يكون خاصا بصناعة معينة دون غيرها، وإما أن يشمل جميع الصناعات في الدولة، وبالطبع لكل من الحالتين اثار اقتصادية، فإذا كان التسعير خاصا بصناعة معينة فيترتب على هذه السياسة تأثيرات اقتصادية على العامل وصاحب العمل والمستهلك، أهمها ما يلي [4]:

**أولا: تأثير هذه السياسة على العامل.**

إذا حدد الحد الأدنى للاجور فوق المستوى التنافسي، فهذا يؤدي إلى استغناء أرباب العمل عن خدمات بعض العمال، أو استخدام عمال كفاءة، وهذا بالطبع سيزيد البطالة، إلا إذا كانت الأجور تشكل نسبة صغيرة من تكاليف الانتاج الكلية، أو كان المنتج محتكرا للسلعة المنتجة والطلب عليها غير مرن نسبيا فعندئذ يقوم المنتج برفع أسعار منتجاته، وقد تدفع مثل هذه السياسة المنتج إلى اعتبار الحد الأدنى للاجور حدا أقصى في المنشأة.

**ثانيا: تأثير هذه السياسة على المستهلك**

إذا كان الحد الادنى للاجور فوق المستوى التنافسي، فهذا قد يؤدي إلى تحميل المنتجين هذه الزيادة للمستهلك من خلال رفع أسعار السلع المنتجة في تلك الصناعة، وقد يتعذر ذلك لأسباب منها: منافسة المنشآت الأخرى، ووجود بدائل لهذه السلع، وبشكل عام إذا كان الطلب على هذه السلعة مرنا فلا يمكن للمنتج أن يحمل هذه الزيادة في الاجور للمستهلكين؛ لأن الارتفاع البسيط في أسعارها سوف يؤدي إلى انخفاض مبيعات المنتج، وبالتالي انخفاض أرباحه.

---

[1] الطرق الحكمية : لابن قيم الجوزية، ص ٢٥٥.

[2] هو ابو العز طاهر الحسن بن عمر بن حبيب، ولد بحلب سنة ٧٤٠هـ، ونشأ بها وتوفي سنة ٨٠٨هـ. معجم الاعلام: لبسام الجابي، ص ٣٦٢.

[3] المنتقى: للباجي، ٥ / ١٩.

[4] مبادئ الاقتصاد الجزئي: للدكتورين كامل بكري ومحمد محروس، ص ٢٧٢ - ٢٧٣.

**ثالثاً: تأثير هذه السياسة على المنتجين**

فإذا حدد الحد الأدنى للاجور فوق المستوى التنافسي، فهذا يؤدي الى انخفاض أرباح المنتج، إلاّ إذا كان الطلب على السلعة غير مرن، فعندئذٍ يمكنه المحافظة على أرباحه برفع أسعار منتجاته، فإن لم يستطع فإن انخفاض أرباحه سوف يتلاشىعلى المدى الطويل، وذلك إما بانكماش هذه الصناعة لعدم دخول مستثمرين جدد لها، أو بقيام المنتج بإحلال الآلات بدلاً من العمال.

وأما عن تحديد حد أدنى للاجور على المستوى القومي، فقد تكون نتائجه أكثر خطورة، ففي حالة جعل الاجور أعلى من المستوى التنافسي فسوف يؤدي إلى حدوث بطالة واسعة وانكماش في جميع المشروعات، الأمر الذي يؤدي الى اعاقة الاستثمار، وأما العمال المسرحون فإنهم لن يجدوا وظائف أخرى إلاّ بتحسين كفاءتهم، أو بتواطئهم مع أرباب العمل على أن يعملوا بأجر أقل من الحد الأدنى للاجور، وهذا بالطبع يؤدي إلى انتشار السوق السوداء بل إن الاخطر من ذلك أن انتشار البطالة سوف يؤدي إلى زيادة الاعانات الحكومية لهؤلاء العمال العاطلين عن العمل مما سيدفع الحكومة إلى زيادة الضرائب على الصناعات والمشروعات كي تنفق على الاعداد المتزايدة من العاطلين عن العمل، ويترتب على ذلك تناقص النشاط الانتاجي، وتوجه المجتمع نحو الفقر وعيشه على مدخرات سابقة [1]، وهذا بالطبع يؤدي إلى توقف عجلة التنمية وتدهور أوضاع المجتمع، وإضعافه في جميع المجالات ومنها الاقتصادية والسياسية والعسكرية والاجتماعية والعلمية.

إن ما أتحدث عنه هو تحديد الدولة حداً أدنى للاجور أعلى من أجر التوازن، ولكن هل يمكن للدولة أن تحدد حداً أدنى للاجور أدنى من أجر التوازن أو مساوٍ له؟

بالطبع إن تحديد الدولة حداً للاجور أدنى من أجر التوازن لا يستساغ عقلاً؛ لأنه لا جدوى منه ولا يحقق غاية ولا هدفاً، فيعتبر عبثاً لتعذر تطبيقه عملياً، فلن يلتزم به أحد؛ لأنه ظلم للجهة الضعيفة التي بحاجة إلى من يحافظ على حقوقها، حتى وإن وجدت نقابات عمالية قامت برفع الاجور إلى حد أعلى من أجر التوازن فأرادت الدولة أن تخفض من الأجور فهي لا تملك أن تخفضه أقل من أجر التوازن؛ لأن به يكون الطرفان متفقين بإيجاب وقبول لا بخس فيه ولا غبن.

---

[1] مبادئ الاقتصاد الجزئي: للدكتورين: كامل بكري ومحمد محروس، ص ٢٧٤ - ٢٧٥.

وأما تحديد الدولة حداً للاجور مساوٍ لأجر التوازن فانه يحقق الغاية المرجوة منه إذا رفض أرباب الصناعات بذل منافعهم، فاحتاجت الدولة أو الناس لمنافعهم فاحتكروها ورفضوا بذلها إلاّ بأجر أعلى من أجر التوازن، فإن للدولة الحق في تحديد الأجر بأجر التوازن وتلزمهم بذلك.

وبالرغم من وجود الجوانب السلبية لتحديد حد أدنى للاجور إلاّ أن ثمّ ايجابيات لمثل هذه السياسة في بعض الحالات، ومنها [1]:

**أولاً:** في حالة كون الصناعات ذات رأس مال كبير، فلا بد لهذه الصناعات أن تستمر وإن كانت الاجور على حساب نقصان أرباحهم، ففي هذه الحالة يحصل العامل على أجر أعلى دون إحداث حالات بطالة في المجتمع.

**ثانياً:** إن زيادة الاجور سوف تؤدي إلى رفع معيشة العامل، مما يؤدي إلى تحسين أحواله، وبالتالي زيادة كفاءته وانتاجيته الحدية، ففي هذه الحالة لا تكون الزيادة في الاجور على حساب أرباح المنتجين.

**ثالثاً:** أن يكون العمال فقراء، فعمل أصحاب العمل على استغلالهم وتوظيفهم باجور بخسة، فتحديد حد أدنى للاجور لم يؤدِ إلاّ إلى انصافهم واعطائهم الأجر العادل، ومثل هذه السياسة لن تؤدي إلى استغناء اصحاب العمل عنهم.

**رابعاً:** إذا كانت الحكومة تتبنى نظام إعانات البطالة قبل أن تحدد حداً أدنى للاجور، فمثل هذه السياسة سوف تحمل عبء الضرائب على الاغنياء، وتعمل على اعادة توزيع الثروة وعلى تحقيق العدالة الاقتصادية والاجتماعية.

وبشكل عام تعمل سياسة تحديد الحد الادنى للاجور على تحقيق الإيجابيات الاقتصادية الآتية [2]:

**أولاً:** تحقيق مستوى معيشياً معقولاً للعمال يعمل على تحسين أحوالهم الاجتماعية، الأمر الذي ينعكس على كفاءتهم وإنتاجيتهم وتخفيف حدة الفقر في المجتمع.

**ثانياً:** القضاء على التصرفات الأنانية لدى أصحاب العمل كالاستغلال والجشع.

**ثالثاً:** استئصال المنتجين غير الأكفاء، والذين لا يستطيعون الاستمرار بالإنتاج ودفع الحد الأدنى للاجور لعمالهم، أو على الأقل سوف يؤدي إلى تحسين مستوى الإدارة في المنشأة.

---

[1] مبادئ الاقتصاد الجزئي: للدكتورين كامل بكري ومحمد محروس، ص ٢٧٥ - ٢٧٦.

[2] المصدر السابق، ص ٢٧٦.

وفي الوقت الحاضر يمكن للدولة أن تحدد حداً أدنى للاجور في القطاع الخاص، فينبغي أن يكون محدداً بحد الكفاية، وذلك لأن الدولة لا تتبنى نظام جمع أموال الزكاة، فتركت تأدية هذه الفريضة لوازع المسلمين الديني، فتناسى قسم كبير منهم تأديتها، فلو حدد الحد الادنى للاجور في القطاع الخاص بأقل من حد الكفاية، فلا مصدر آخر يمكن تكملة أجر العامل منه ليصل إلى حد كفايته.

وأخيراً لا بد من إدراك أن تحديد حد أدنى للاجور هو ضرب من تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي للافراد، ولهذا لا بد من تضييقه بما فيه المصلحة وتحقيق العدل بين الناس واعطاء كل ذي حق حقه [1].

## المطلب الخامس: أجر المثل

يمكن بيان مفهوم أجر المثل بأنه: " أجر أمثال العامل في السوق، ويحدده ولي الأمر بمشورة أهل الخبرة بحسب متوسط أجور السوق " [2] وقد أوضح الفقهاء حالات استحقاق العامل لأجر المثل في اثناء حديثهم عن عدد من العقود الشرعية، كعقد الاجارة والمضاربة والمزارعة والمساقاة والشركات، وقد قمت باستخراج بعض هذه الحالات كما يلي:

أورد الحنفية بعض حالات فساد الإجارة التي يستحق فيها الاجير أجر مثله [3]:

**أولاً:** جهالة المنفعة جهالة مفضية للنزاع وكان المستأجر قد استوفى المنفعة فإن العامل يستحق أجر المثل.

**ثانياً:** إذا استأجر خياطاً لخياطة الثوب وشرط عليه أن يفرغ منه في يومه، فيرى الصاحبان من الحنفية إن وفي الأجير بشرطه استحق المسمى، وإلاّ استحق أجر مثله بشرط الاّ يزيد عن المسمى بالعقد.

**ثالثاً:** إذا قال له إن خطته اليوم فلك درهم، وإن خطته غداً فلك النصف، فيرى الإمام أبو حنيفه إن خاطه اليوم صح العقد، وإن خاطه في الغد فالعقد فاسد لجهالة الأجر، فيستحق أجر المثل بشرط ألاّ يزيد عن المسمى في اليوم الأول، ولا يقل عن المسمى في اليوم الثاني.

---

[1] بحوث مقارنة في الفقه الاسلامي واصوله: للدكتور الدريني، ١/ ٥٩٢.

[2] اصول الاقتصاد الاسلامي: للدكتور رفيق المصري، ص ٢٠٢.

[3] بدائع الصنائع: للكاساني، ٤/ ١٨٤ - ١٨٦.

وعند المالكية : إذا استأجر صبياً صغيراً بغير اذن وليه فسلم بعمله استحق وليه أجر مثله ما لم يكن المسمى أكبر فإنه يستحقه [1].

وعند الشافعية إذا كان الاجير معيناً فمات بعد استيفاء بعض منافعه استقر من المسمى أجر المثل لما امضى من العمل، حيث تقوم المنفعة في المدة الماضية والباقية، ويوزع الأجر المسمى على نسبة قيمة كل منهما وقت العقد لا على نسبة مدة كل منهما، فإذا كانت على سبيل المثال مدة الاجارة سنة، وكان المسمى ثلاثين دينارا، ومضى نصف المدة، وكان أجر المثل لما مضى عشرين دينارا، فيجب من المسمى أجر المثل لما مضى أي عشرون ديناراً [2].

وإذا اختلف المستأجر والأجير في قدر الأجر أو المنفعة فتحالفا، استحق الأجير أجر المثل عوض منفعته التي بذلها [3]. وإذا أكره الإمام رجلاً على عمل معين، استحق العامل أجر مثله [4].

وإذا تضمن عقد المضاربة ذكر الشراء دون البيع، فالعقد فاسد، فيستحق المشتري أجر المثل على شرائه، ويحمل العقد على الاجارة لا على المضاربة؛ لأن المضاربة شراء وبيع وهنا لا يستطيع أن يبيع المشتري ما اشتراه، وإنما لم تصح الاجارة هنا لأن الأجر مجهول، فيقع عقد الاجارة فاسداً فيثبت أجر المثل للعامل [5].

وإذا اشترك اثنان ليكون مكسوبهما ببدنهما خاصة بينهما، فهذه الشركة عند الشافعية تعرف بشركة الابدان، وهي عندهم باطلة سواء اتحدت حرفتهما أو اختلفت؛ لعدم الإشتراك في المال، فأما إن تم العمل فإن انفرد أي منهما بشيء فهو له، وأما ما اشتركا فيه فيوزع عليهما بنسبة أجر المثل [6].

ويرى الامام ابن قيم الجوزية – رحمه الله – أن المشاركات والمساقاة والمزارعة إذا فسدت ثبت للعامل فيها نصيب المثل لا أجر المثل، وكذا في المضاربة يجب له ربح المثل في

---

[1] أسهل المدارك: للكشناوي/، ٢/ ١٢٦.
[2] اعانة الطالبين: للمليباري، ٣/ ١٢٠ – ١٢١.
[3] المصدر السابق، ٣/ ١٢٢.
[4] مغني المحتاج: للشربيني، ٢/ ٣٦١.
[5] بدائع الصنائع: للكاساني، ٦/ ٨٠.
[6] اعانة الطالبين: للمليباري، ٣ / ١٠٥.

حال فسادها، وبناءً عليه إذا لم يتحقق الربح فلا شيء للعامل، ودلل على ذلك بوجوب مهر المثل في النكاح الفاسد، وثمن المثل في البيع الفاسد [١].

والذي يظهر لي أن للعامل إذا فسدت المشاركة أو المضاربة أو المزارعة أو المساقاة أجر المثل لا ربح أو نصيب المثل، وهذا بخلاف المهر والثمن في العقود الفاسدة؛ لأنه لا عمل في عقدي البيع والنكاح فلا يمكن تشبيههما بعقد الإجارة.

## المبحث الثاني: أسباب إختلاف الاجور في الإقتصاد الإسلامي.

قبل أن نتحدث عن هذه الأسباب لا بد لنا أن نتساءل هل يقر الإقتصاد الأسلامي هذا الإختلاف؟ والجواب نعم فلم أر قولاً لا يجيز اختلاف الأجور بين العمال في الاقتصاد الاسلامي، فالاسلام إذ ينبذ فكرة المساواة المطلقة في تحديده للاجور فإنه يتقبل فكرة المساواة المعتدلة الملائمة لطبيعة الحياة [٢].

وهناك أدلة تدل على جواز اختلاف الاجور في الاقتصاد الاسلامي منها قوله تعالى: " أهم يقسمون رحمة ربك نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحياة الدنيا ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضاً سخرياً ورحمة ربك خير مما يجمعون " [٣]، وقوله: " والله فضل بعضكم على بعض في الرزق " [٤]، وقوله تعالى: " ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون " [٥]، وقوله أيضاً: " وأن ليس للانسان إلاّ ما سعى " [٦]، فالله سبحانه وتعالى جعل البشر متفاوتين في درجاتهم وأرزاقهم ومعايشهم وهذا التفاوت أمر طبيعي لأنه سبحانه وتعالى خلقهم متفاوتين في مداركهم ومواهبهم وقدراتهم العقلية والعضلية، وإذا كان الأمر كذلك فمن الظلم أن يكون الافراد متساوين في الأجر والجزاء إذا كانوا مختلفين في الاداء، فإن اعترض بأن بعض هذه الآيات السابقة خاصة بالأجر والجزاء في اليوم الآخر، فيجاب على ذلك

---

[١] الطرق الحكمية: لابن قيم الجوزية، ص ٢٥١.

[٢] نظم العمل في الاسلام : جمال الدين عياد، ص ٢١.

- الاقتصاد الاسلامي بين النظرية والتطبيق: ترجمة الدكتور منصور ابراهيم التركي، ص ١٣٢.

[٣] سورة الزخرف آية ٣٢.

[٤] سورة النحل آية ٧١.

[٥] سورة الاحقاف اية ١١.

[٦] سورة النجم آية ٣٩.

بأنه إذا كان الله سبحانه وتعالى وهو الحق قد جعل الأجر يوم القيامة متفاوتاً بتفاوت أعمال البشر، **ألا نرتضيه في الحياة الدنيا حكماً؟ " ومن أحسن من الله حكماً لقوم يوقنون "** [1].

إن العدل من أعظم الأمور التي جاء بها الدين الاسلامي الحنيف، وبالطبع من العدل الأ نسوي في الأجر بين العامل النشيط وغير النشيط، وبين العامل المجتهد الذي حصل على مؤهلات علمية مع العامل الذي لا يعرف القراءة والكتابة، وبين من له من الخبرة والتدريب السنين الطوال مع من لا خبرة له، فإن حكمنا بمساواتهم فقد ظلمنا البعض وبخسناهم حقوقهم، والله يقول " ولا تبخسوا الناس أشياءهم " [2] فلا بد من إعطاء كل ذي حق حقه.

أما وقد اتضحت لنا مبررات وأدلة حكم الاقتصاد الإسلامي باختلاف الأجور بين العمال فلا بد لنا أن نبين أسباب هذا الاختلاف، إذ ترجع إلى عوامل ومتغيرات مختلفة أهمها:

**أولاً: تكاليف المعيشة.**

ويقصد بتكاليف المعيشة ذلك: " الدخل اللازم للفرد لتغطية الحد الادنى من حاجاته الاساسية " [3]، وقد عبر بعض الفقهاء عنها بالمكان الذي يحل فيه العامل في الغلاء والرخص، واعتبروه عاملاً أساسياً في تقدير الاجور وتفاوتها، وأدركوا أن تكاليف المعيشة تتغير ليس فقط بتغير المكان بل وبتغير الزمان أيضاً، ومن هنا قالوا بأن العامل تعرض حاله في كل عام، فإن احتاج أجره إلى الزيادة زيد [4].

وتعتبر تكاليف المعيشة من أهم العوامل التي تؤثر في تحديد معدلات الاجور؛ لأن مستويات أسعار السلع والخدمات في السوق تنعكس آثارها على معدلات الأجور، إذ يراعى عند تحديد الاجور تكاليف معيشة الفرد من خلال القوة الشرائية للنقود، والتي تقاس بالرقم القياسي لاسعار السلع الاستهلاكية، ومن ثمّ يتم تعديل الاجور تبعاً لتغيرها [5].

---

[1] سورة المائدة اية ٥٠.

[2] سورة الاعراف اية ٨٥.

[3] المدخل الحديث في ادارة الافراد: للدكتورين محمد حميد وحمدي المعاز، ص ١١١.

[4] الاحكام السلطانية: للامام الماوردي، ص ٣٤٤.

- الاحكام السلطانية: للامام ابي يعلى الفراء، ص ٢٤٢.

[5] المدخل الحديث في ادارة الافراد: للدكتورين محمد حميد وحمدي المعاز، ص ١١٠ – ١١١.

ويعترض تطبيق معيار تكاليف المعيشة أنه مفهوم نسبي، بمعنى أنه لا يختلف فقط بين بلد وآخر، وإنما يختلف باختلاف الحالة الاقتصادية كالمستوى العام للاسعار، والحالة الاجتماعية كاختلاف العادات والتقاليد والاختلاف بين مستوى المعيشة في الريف والمدينة [1].

وتعد تكاليف المعيشة عاملاً مهماً لزيادة التضخم ونقصانه، فإذا ارتفعت تكاليف المعيشة في بلد ما بسبب ارتفاع كمية النقود المتداولة، ولم يرافق هذا الارتفاع ارتفاع في كمية الانتاج، فهذا يؤدي إلى ارتفاع معدلات الاجور وبالتالي زيادة التضخم [2].

**ثانياً: الانتاجية.**

يمكن بيان مفهوم الانتاجية بمعناها العام: " بأنها النسبة بين انتاج معين وكمية العمل التي بذلت في تحقيقه " [3].

وتعد الانتاجية من أهم وأفضل المعايير عند أرباب العمل والاقتصاديين لتحديد أجور العمال، ويتم ذلك في المجال العملي من خلال تحديد معدل اداء نمطي للعامل، يقابله معدل أجر معين، ثم تتدرج الاجور بالزيادة بزيادة معدل أداء العامل عن هذا المعدل المعياري، وهكذا [4].

إن العلاقة بين الأجور والانتاجية علاقة طردية أو ايجابية، حيث ترتفع الأجور بارتفاعها وتنخفض بانخفاضها، وقد تجبر بعض المؤسسات على رفع اجور موظفيها لسبب أو لآخر فيترتب على ذلك انخفاض أرباح المنتجين، ولكي يحافظ هؤلاء المنتجون على أرباحهم يلجأون إلى رفع انتاجية العمل في المؤسسة.

**ثالثاً: صعوبة الانتقال بين المهن المختلفة**

وتعود صعوبة انتقال العمال بين المهن المختلفة إلى عدة أسباب، منها: الراحة النفسية لدى بعض العمال في البقاء على مهنهم التي يعملون بها بالرغم من توفر مهنة أخرى ذات أجر أعلى، ومنها ارتفاع تكاليف الانتقال إلى المهنة ذات الأجر المرتفع، كتكاليف الخبرة والتدريب التي لا بد منها في المهنة الجديدة التي تمتاز بأجر مرتفع، ومنها أن العمل في المهنة ذات الأجو

---

(1) اقتصاد العمل: للدكتور عادل العلي وآخرون، ص ٢٠١ - ٢٠٢.

(2) المدخل الحديث في ادارة الافراد: للدكتورين محمد حميد وحمدي المعاز، ص ١١١.

(3) مشاكل قياس انتاجية العمل: للدكتور عبد العزيز هيكل، ص ٢٣.

(4) المدخل الحديث في ادارة الافراد:للدكتور محمد حميد وحمدي المعاز، ص ١١٢ - ١١٣.

المنخفض له بعض المزايا التي لا يمكن أن تتوافر في العمل بالمهنة الثانية ذات الأجر المرتفع، كأن يرتبط بعمله الاول عمل بعض افراد عائلته، ومنها أيضاً أن بعض المهن تحتاج إلى مواهب شخصية لا تتوافر في بعض العمال [1]، وقد تعود هذه الصعوبة إلى أسباب دينية كأن يتورع البعض عن العمل في السلك القضائي والبنوك الاسلامية، أو يرفض العمل في بعض الفنادق، وقد تعود الصعوبة في الانتقال بين المهن إلى اسباب عرفية واجتماعية بحتة يطلق عليها اسم ثقافة العيب.

**رابعاً: عرض العمل والطلب عليه وقدرة المنشأة على الدفع.**

ففي حالة نقص عرض العمل لا بد للمنشأة أن تعمل على زيادة الأجور لتحقيق هدفها في جذب العمالة بالاعداد والكفاءات المطلوبة، وهذا لا يتم إلاّ بمعرفة مدى قدرة المنشأة على دفع تلك الاجور لهؤلاء العمال، وهناك علاقة غير مباشرة بين الانتاجية والقدرة على الدفع، إذ يرافق زيادة الانتاجية انخفاضاً في تكلفة العمل، وهذا بالطبع يؤدي إلى زيادة الأرباح، وبالتالي زيادة قدرة المنشأة على الدفع [2]. وبالتالي قدرتها على ر فع الأجور دون احداث جوانب سلبية خطيرة.

وقد يكون هناك نقص في عرض العمل في مهنة معينة دون أخرى، ففي هذه الحالة يكون الأجر فيها مرتفعاً، وعلى وجه الخصوص إذا رافق هذا الانخفاض في العرض ارتفاع في الطلب عليها لندرة المؤهلين لها، وأما إذا ما حدث النقيض بأن ارتفع عرض العمل في مهنة ما دون غيرها ففي هذه الحالة يكون الأجر منخفضاً، وعلى وجه الخصوص إذا رافق هذا الارتفاع انخفاض في الطلب عليها.

**خامساً: عدم المعرفة بالفرص المتاحة.**

فقد يجهل بعض العمال الذين يعملون بأجر منخفض بعض الفرص المتاحة لهم في مؤسسات أو قطاعات اخرى ذات أجر مرتفع، ويترتب عليه استمرارهم في العمل بأجرهم المنخفض [3].

وتلعب وسائل الاعلام بمختلف أنواعها ليس فقط على التعريف بفرص العمل داخل الدولة الواحدة بمختلف مؤسساتها بل وفي بعض الدول الاخرى أحياناً.

---

[1] الاقتصاد الاسلامي – الاقتصاد الجزئي: للدكتور محمد عفر، ٣/ ٤٣٣.

[2] المدخل الحديث في ادارة الافراد: للدكتورين محمد حميد وحمدي المعاز، ص ١١٤.

[3] الاقتصاد الاسلامي: للدكتور عفر، ٣/ ٤٣٣ .

**سادساً: طبيعة العمل.**

إن الأعمال كثيرة منها ما هو سهل ومنها ما هو صعب ومنها ما يجمع بين هـــذا وذاك، ومنها البدني ومنها الذهني، ومنها الاداري ومنها الفني ومنها التنفيذي، ولكل منها أجره المتفـــق مع الجهد الذي يبذل فيه ونوعه ومستواه ومسؤوليته [١]. وبالطبع تأبى الروح الاسلامية أن تسوي في الأجر بين من يعمل بيده مع من يعمل بيده وعقله، فالقائد الذي يخطط ليـــس كـالجندي فـــي الأجر، والطبيب الذي يكشف عن المرض ليس كالممرض الذي يضمد الجراح [٢]، والطيار الذي يقود الطائرة في الحرب وغيرها ويتحمل الأخطار لا يستوي في الأجر مع من يقود السيارة، بـل إن أجر الطبيب الذي يقوم بالعمليات الجراحية الكبرى ليس كأجر الطبيب العام أو طبيب الأسـنان ومن هنا يختلف الأجر تبعاً لاختلاف طبيعة العمل ونوعه ومدى خطورته، وقد روي عن الخليفة عمر بن الخطاب – رضي الله عنه – أنه كان يفرض لامراء الجيوش والقرى عطاءً مـــا بيـن سبعة آلاف إلى تسعة الاف درهم وذلك بحسب ما يصلحهم من الطعام وما يقومون به من الامور والمهام [٣]. فهذا يدل على مراعاته رضي الله عنه لطبيعة العمل الذي يقوم به كل منهم.

**سابعاً : كفاءة العمل .**

وأقصد بالكفاءة أن يؤدي العامل عمله على اكمل وجه ممكن بالكم والكيــف المطلوبيــن بأقل تكلفة ممكنة، وتعتبر الاقدمية والعلم من أهم مظان الكفاءة فبهما تتحقق الخبرة التي تـــؤدي إلى اتقان العامل عمله.

أما العلم فبه يعمل العامل على بينة من أمره مطمئناً، فينعكس ذلك على دقة واتقان مـــا يقوم به من الاعمال المسندة إليه، وبه يكشف العامل أساليب جديدة للإنتاج، الأمر الذي لا يـؤدي إلى التقدم واحداث التنمية الحقيقية فحسب بل وإلى كشف أسرار الكون وعظمة خالقه حيث يقـول تعالى: ﴿ **قل هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون إنما يتذكر أولوا الالباب** ﴾ [٤].

وفي الوقت الحاضر عادة يتم تعيين العامل لمدة معينة تحت المراقبة والاختبار فإن ثبتـت كفاءته يعين رسمياً [٥].

---

[١] عوامل الانتاج في الاقتصاد الاسلامي: حمزة الدموهي، ص ٢١٩.

[٢] نظم العمل في الاسلام: جمال الدين عياد، ص ١٩.

[٣] الخراج : لأبي يوسف، ص ٤٦.

[٤] سورة الزمر آية ٩.

[٥] المدخل الحديث في ادارة الافراد: للدكتورين محمد حميد وحمدي المعاز ص ١١٦.

وهناك أسباب أخرى لتفاوت الاجور منها النقابات العمالية، وعدد أفراد عائلة العامل، وظروف البيئة التي يعيش فيها العمال، فبشكل عام تزداد الاجور بزيادة حرارتها، وكذلك تختلف الاجور باختلاف الاحوال الاقتصادية للدولة التي يعمل فيها العمال.

وبالطبع لا يقيم الاسلام وزنا للون أو الجنس بين الاجراء في مبدأ المساواة في الأجر؛ لأنه لا تمييز عنصري في الاسلام، فجميع المسلمين سواء في الدنيا، لا فضل لأبيضهم على أسودهم، ولا لذكرهم على اناثهم.

## المبحث الثالث: نظريات تحديد الأجر في الأنظمة الإقتصادية الوضعية

ظهرت في الاقتصاد الرأسمالي والاشتراكي عدة نظريات لتحديد الاجور وفي هذا المبحث سوف أستعرض أشهر هذه النظريات وافتراضات كل منها إن وجدت وأهم الانتقادات الموجهة اليها.

### المطلب الاول: نظرية حد الكفاف

نشأت هذه النظرية في فرنسا في أواخر القرن الثامن عشر [١]، وقد ظهرت في ظروف سياسية واجتماعية واقتصادية متدهورة عانت خلالها الطبقة العاملة من البؤس والشقاء والحرمان [٢].

ويتحدد الأجر طبقا لهذه النظرية بمقدار السلع الضرورية اللازمة لإبقاء العامل قادرا على العمل والتكاثر وإعالة عائلته، أوبمعنى آخر بأدنى حد للعيش دون زيادة أو نقص [٣]، ويقال بأن هذا هو القانون الطبيعي للاجور؛ لأنه إذا زاد الأجر عن هذا الحد فإنه سيؤدي إلى رفاهية العمال، وبالتالي زيادة تزاوجهم وتكاثرهم، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الأيدي العاملة أو عرض العمل، مما يؤدي إلى انخفاض الأجر إلى مستوى الكفاف أو إلى ما دونه، فإن انخفض إلى حد أدنى من حد الكفاف، فهذا يؤدي إلى زيادة بؤس العمال، فيقل تزاوجهم وتكاثرهم وتسوء أحوالهم الصحية والغذائية، مما يؤدي إلى تفشي الأمراض، فيزداد عدد وفياتهم، مما يؤدي إلى انخفاض

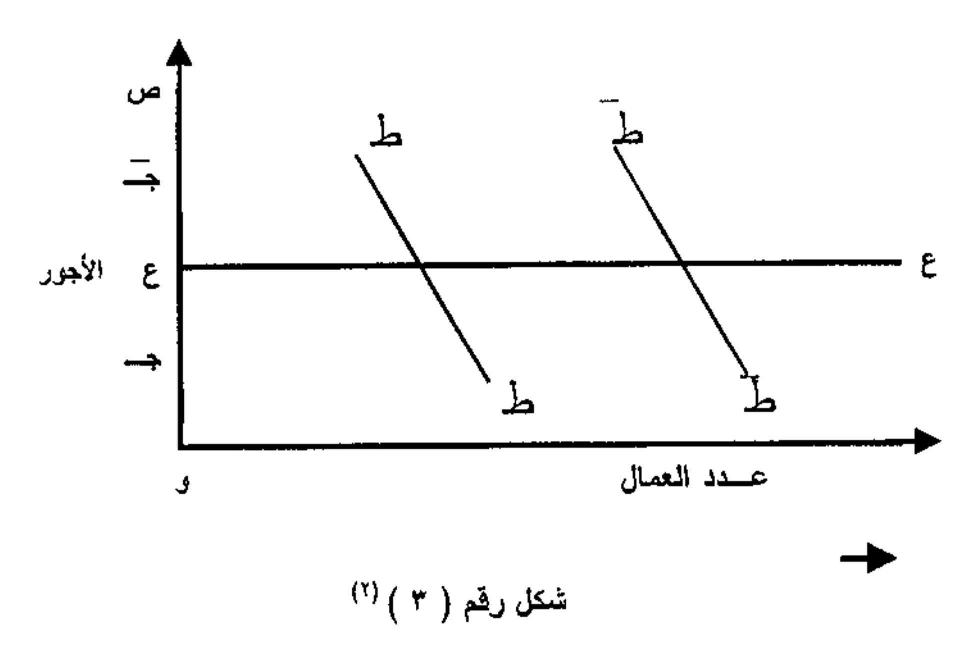
---

[١] وضع اسس هذه النظرية الاقتصاديان الفرنسيان توركو وكيناي وأيدها كل من أدم سميث وريكاردو ومالتوس – العمل وتشغيل العمال: للدكتور صادق السعيد، ٣٨١ – ٣٨٣.

[٢] العمل وتشغيل العمال: للدكتور صادق السعيد، ص ٣٨١.

[٣] اقتصاد العمل: للدكتورين علاء الراوي وعبد الرسول عبد جاسم، ص ٧٦.

عددهم، فيزداد الطلب على العمل، مما يؤدي إلى ارتفاع الأجور إلى المستوى السابق [1]. ويمكن توضيح هذه النظرية بيانياً كما في الشكل رقم (٣).




شكل رقم ( ٣ ) [2]

تؤكد هذه النظرية على العرض، وأنه لا بد أن يتلاءم مع الطلب مهماً طرأ عليــــه مــن تغيرات، ففي الشكل السابق إذا فرضنا أن (و ع) هو أجر الكفاف، وأن (ط ط) هو الطلب علـــى العمل، وأن (ع ع) هو عرض العمل، فإن زيادة الطلب أو نقصه لا يؤثر على أجر الكفاف علـــى المدى الطويل؛ لأن ارتفاع مستوى الأجر السابق عن (و ع) إلى (جـــ)، أو انخفاضه عنه إلـــى (جـــ) سيؤدي كما سبق أن ذكرت إلى الرجوع إلى مستوى الكفاف (ع ع) [3].

وقد أُطلق على هذه النظرية اسم القانون الحديدي لما يلحق العامل فيها من ظلم وإجحاف وحتمية في تحديد أجره إذ لا يمكن للعامل تجاوز هذا الحد في عيشه [4].

***وقد وجهت لهذه النظرية انتقادات كثيرة منها:***

**أولاً** : لو فرضنا صحة هذه النظرية لأدى ذلك إلى اعتبار كل زيادة على أجر العامل من صالح صاحب العمل لا من صالح العامل؛ لأنها ستؤدي إلى خفض أجره، وهذا غير منطقي[5].

---

[1] العمل وتشغيل العمال: للدكتور صادق السعيد، ص ٣٨١ – ٣٨٢.

[2] اقتصاد العمل: للدكتورين علاء الراوي وعبد الرسول عبد جاسم، ص ٧٨.

[3] المصدر السابق، ص٧٧-٧٨.

[4] العمل وتشغيل العمال: للدكتور صادق السعيد، ص ٣٨٤.

[5] المصدر السابق، ص ٣٨٤ – ٣٨٥.

**ثانياً :** ربطت هذه النظرية بين ارتفاع الأجور أو زيادة رفاهية العمال وبين زيادة التكاثر بعلاقة طردية، والصحيح أنه لا يلزم من ارتفاع أحدهما ارتفاع الآخر. إذ يلاحظ قلة التكاثر عند ذوي الدخول المرتفعة [١].

**ثالثاً :** أنها عجزت عن تفسير سبب اختلاف الاجور في المهن المختلفة [٢]، وأغفلت جانب الطلب، وفسرت الاجور بناءً على العرض فحسب [٣].

**رابعاً :** قررت هذه النظرية انخفاض الاجور بزيادة السكان أو الأيدي العاملة، في حين أثبت التطور الاقتصادي لدول اوروبا الغربية نقض هذا الافتراض، فقد ارتفعت اجور العمال الحقيقية في الوقت الذي زادت فيه الأيدي العاملة زيادة كبيرة [٤].

**خامساً:** لقد تنبأ بعض أنصار هذه النظرية بمستقبل مظلم للعمال عن طريق زيادة عدد السكان زيادة تفوق زيادة المواد المعاشية، الأمر الذي يؤدي إلى قلة الأعمال في حين زاد الطلب على العمل بعد ظهور هذه النظرية؛ لزيادة حاجات الناس وتعددها [٥].

## المطلب الثاني: نظرية مخصص الاجور

ظهرت هذه النظرية في انكلترا في أوائل القرن التاسع عشر [٦] في وقت كانت المشروعات الصناعية والتجارية في أشد الحاجة إلى رؤوس الاموال، ويتلخص مضمونها بأن الأجر المتوسط يتحدد في مجتمع ما بالعرض والطلب على العمل، ويقصد بالعرض هنا عدد العمال الذين يبحثون عن عمل ببلد ووقت معينين، وأما الطلب فيقصد به هنا مقدار ما يخصص من رؤوس اموال لتغطية أجور العمال [٧].

---

(١) العمل وتشغيل العمال : للدكتور صادق السعيد، ص ٣٨٥ – ٣٨٦.
مبادئ الاقتصاد الجزئي: للدكتورين كامل بكري ومحمد محروس، ص ٢٥٩.

(٢) مبادئ الاقتصاد الجزئي: للدكتورين كامل بكري ومحمد محروس، ص ٢٥٩ – ٢٦٠.
– مقدمة في الاقتصاد: للدكتورين صبحي قريصة ومحمد يونس، ص ٢٧٥.

(٣) مبادئ الاقتصاد الجزئي: للدكتورين كامل بكري ومحمد محروس، ص ٢٦٠.

(٤) العمل وتشغيل العمال: للدكتور صادق السعيد، ص ٣٨٦.
– مقدمة في الاقتصاد: للدكتورين صبحي قريصة ومحمد يونس، ص ٢٧٥.

(٥) العمل وتشغيل العمال: للدكتور صادق السعيد، ص ٣٨٦.

(٦) وضع اسس هذه النظرية الاقتصادي جون ستيورات ميل – مبادئ الاقتصاد الجزئي، ص ٢٦٠ للدكتورين كامل بكري ومحمد محروس، ص ٢٦٠.

(٧) العمل وتشغيل العمال: للدكتور صادق السعيد، ص ٣٨٦ – ٣٧٨.

وتتوقف الاجور حسب هذه النظرية على عاملين **الأول:** الرصيد المخصص للاجور، **والثاني:** عدد العمال، فالاجور لا يمكن أن ترتفع إلاّ بزيادة هذا الرصيد أو تخفيض عدد العمال، وبافتراض ثبات مخصصات الاجور وعدد العمال لا يمكن رفع أجور العمال ككل، سواءً أكان عن طريق النقابات العمالية أم بطريق آخر، وأما إذا تم رفع الاجور في مهنة معينة فسوف يكون ذلك على حساب الاجور في مهنة أخرى [1]. وأما إذا تم زيادة مخصصات الاجور فسوف يكون ذلك على حساب أرباح المنتجين [2].

ويمكن توضيح العلاقة بين مخصصات الاجور وعدد العمال ومتوسط الاجور كما يلي[3]:

$$\text{متوسط الاجور} = \frac{\text{مخصصات الاجور}}{\text{عدد العمال}}$$

ويرجع السبب الرئيسي لظهور هذه النظرية إلى ما لاحظه الاقتصاديون من مرور زمن بين الانتاج والتسويق، يعطى العمال أثناءها أجوراً من مدخرات سابقة مخصصة لدفع أجور العمال [4].

***وقد تعرضت هذه النظرية كسابقتها لانتقادات كثيرة أهمها*** [5]:

**أولاً:** عدم وجود رصيد خاص لدفع الاجور منه في قطر معين وفي وقت معين، فهذا الرصيد لا وجود له حقيقة، فالاجور تدفع غالباً إما من ثمن المنتوجات أو من رأس المال النقدي للمنشأة أو عن طريق الاقتراض.

**ثانياً:** يظهر على هذه النظرية طابع التشاؤم؛ لأنها لا تجعل أملاً لرفع أجور العمال إلاّ عن طريق انخفاض عددهم، وهذا لا يتم إلاّ بامتناعهم عن الزواج وزيادة عدد الوفيات بينهم، وذلك لأن مخصص الاجور ثابت.

**ثالثاً:** وجود بعض العمال تحدد اجورهم بناءً على نسبة معينة من الانتاج أو الأرباح وهذا مما تعجز النظرية عن تفسيره.

**رابعاً:** لقد أثبتت الوقائع التاريخية عدم صحة هذه النظرية من أوجه ثلاث:

---

(1) مبادئ الاقتصاد الجزئي: للدكتورين كامل بكري ومحمد محروس، ص ٢٦٠.

(2) مقدمة في الاقتصاد: للدكتورين صبحي قريصة ومحمد يونس، ص ٢٧٥.

(3) العمل وتشيغل العمال: للدكتور صادق السعيد، ص ٢٧٥.

(4) المصدر السابق، ص ٣٨٧.

(5) المصدر السابق، ص ٣٩٠ – ٣٩٢.

**الأول:** أنها تفترض زيادة الاجور بنقصان عدد العمال ولكن ثبت بقاء الاجور منخفضة في ايرلندا من سنة ١٨٤٨م إلى سنة ١٨٥١م بالرغم من هجرة مليون ايرلندي إلى امريكا.

**الثاني:** أنها تفترض انخفاض الاجور بزيادة عدد العمال ولكن ثبت ارتفاع الاجور في أمريكا بالرغم من زيادة عدد العمال فيها.

**الثالث:** ثبت انخفاض الاجور في دول اوروبا الغربية بالرغم من تراكم رؤوس الأموال فيها اثناء الأزمة التجارية العالمية في منتصف القرن التاسع عشر.

**خامساً:** عجزت هذه النظرية كسابقتها عن تفسير أسباب اختلاف الاجور.

## المطلب الثالث: نظرية إنتاجية العمل.

ظهرت هذه النظرية في أواخر القرن التاسع عشر [١]، ويتقرر أجر العامل بناءً عليها بانتاجيته، فكلما زادت زاد أجره، حيث تدفع أولاً حصص عناصر الإنتاج الأخرى من الإنتاج الصافي، وما يتبقى منه يدفع اجوراً للعمال، وبالرغم من أن هذه النظرية تفسر اسباب اختلاف الاجور بين العمال إلاّ أنه يؤخذ عليها ما يلي [٢]:

**أولاً:** أنها أهملت قانون العرض والطلب وأثره في تحديد الأجر.

**ثانياً:** مخالفتها لواقع تحديد الأجر حيث يتحدد سلفاً قبل العمل.

**ثالثاً:** لم تبين المقصود بالانتاجية أهي الكمية أم القيمية أم الحدية.

وبسبب الانتقادات السابقة، قدم بعض الاقتصاديين نظرية جديدة لتحديد الاجور بالانتاجية، ألا وهي نظرية الانتاجية الحدية [٣]، ويتحدد الأجر بناءً على هذه النظرية بمقدار تساوي انتاج آخر عامل مع أجره، فصاحب العمل يستمر في تشغيل العمال ما دام مقدار انتاجهم يزيد على معدل اجورهم إلى أن يتساوى أجر آخر عامل مع انتاجه الحدي، فحينئذٍ يتوقف صاحب العمل عن تشغيل أي عامل اضافي؛ لأنه سيكون أجره أعلى من انتاجيته فيقل ربح صاحب العمل، وذلك بسبب تناقص المنفعة الحدية للعمال، ويسمى العامل الاخير الذي يتساوى معدل أجره مع انتاجه الحدي بالعامل الحدي، فتتحدد اجور جميع العمال بأجر العامل الحدي؛ وذلك لأنه لا يمكن لصاحب العمل أن يعطي آخر عامل اجراً يزيد على مقدار إنتاجيته، فيتحدد

---

[١] قدم هذه النظرية كل من الاقتصادي الفرنسي لورا بوليو والاقتصادي الامريكي ولكر – اقتصاد العمل: للدكتورين علاء الراوي وعبد الرسول عبد جاسم، ص ٨٣ – ٨٤.

[٢] العمل وتشغيل العمال: للدكتور صادق السعيد، ص ٣٩٢ – ٣٩٣.

[٣] من أهم انصار هذه النظرية الاقتصادي كلارك، – العمل وتشغيل العمال: للدكتور صادق السعيد، ص٣٩٣

أجره بانتاجه الحدي، وأما إذا رفض من قبله من العمال بهذا الأجر، فإن صاحب العمل يجد عمالاً آخرين على استعداد أن يعملوا بهذا الأجر [١].

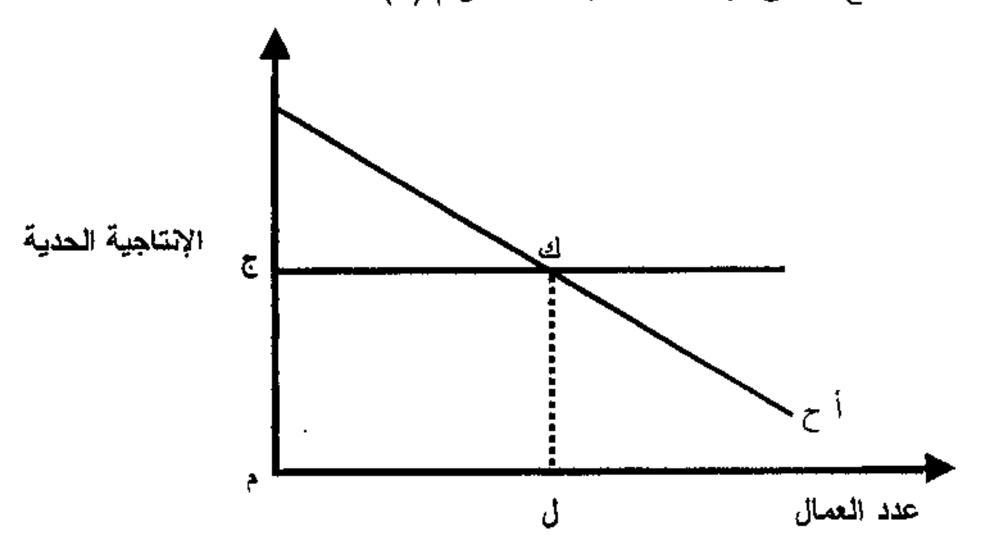
***لقد اعتمدت هذه النظرية على عدد من الافتراضات، وهي [٢]:***

**أولاً:** مجتمع ساكن غير قابل للنمو الاقتصادي، وهذا يعني ثبات كل من السكان ورأس المال وأساليب الانتاج.

**ثانياً:** حرية الانتقال التام لعنصري الإنتاج: العمل ورأ س المال.

**ثالثاً:** تجانس وحدات العمل.

ويمكن توضيح منحنى الإنتاجية الحدية بالشكل رقم (٤).




**شكل رقم ( ٤ )** [٣]

فالمنتج يحاول استخدام ما لديه من رأس المال وما يتوفر من عمال لتحقيق اقصى ربح ممكن، ولذلك سوف يستمر باستخدام العمال إلى أن يتساوى معدل أجر آخر عامل مع انتاجه الحدي، أي في الشكل السابق عند عدد العمال (م . ل) فيتقرر بذلك معدل الأجر (م. ج) وهو أجر لجميع العمال [٤].

---

[١] العمل وتشغيل العمال: للدكتور صادق السعيد، ص ٣٩٣ – ٣٩٤.

[٢] اقتصاد العمل: للدكتور عادل العلي واخرون، ص ١٨٦.

[٣] المصدر السابق، ص ١٨٧.

[٤] المصدر السابق، ص ١٨٦ – ١٨٧.

***وقد تعرضت هذه النظرية لبعض الانتقادات منها:***

**أولاً:** عدم وجود قياس يضبط الإنتاجية الحدية للعامل الحدي، ثم إن عملية تشغيل العمال لا تتم عاملاً فعاملاً أو يوماً فيوما حتى نعرف انتاجية العامل الحدي وإنما يتم تحديد الاجور سلفاً بناءً على عقد العمل [1].

**ثانياً:** إن النظرية قد افترضت بعض العوامل ثابتة ولكنها في الحقيقة كلها متغيرة باستمرار[2].

**ثالثاً:** إن بعض العمال يعملون ولكنهم لا ينتجون حقيقة كالمراقبين والبوابين والحراس فهؤلاء عجزت النظرية عن بيان كيفية تحديد أجورهم.

**رابعاً:** أهملت هذه النظرية عناصر الانتاج الاخرى وأثرها في تحديد الاجور ومنها عرض رؤوس الأموال وأثرها في قدرة صاحب العمل على الدفع [3].

## المطلب الرابع: نظرية الطلب والعرض

وتتحدد الاجور تبعاً لهذه النظرية [4] بتفاعل قوى الطلب على العمل مع عرضه فمن جانب الطلب يعتبر الطلب على العمل مشتقاً من طلب المستهلكين على السلع، فزيادة الطلب على سلعة معينة يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل الذي ينتج تلك السلعة، ويتأثر الطلب على العمل كذلك بأسعار عوامل الإنتاج الاخرى كالآلات، فإذا ارتفعت أسعارها فسوف يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل، ويتأثر الطلب أيضاً بالتقدم التكنولوجي، فاستخدام الآلات الاتوماتيكية يؤدي إلى انخفاض الطلب على العمل، ومن الجدير ذكره هنا أن المقصود بالطلب هنا ليس طلب مؤسسة فردية فحسب بل طلب جميع المؤسسات [5].

وأما عرض العمل فيقصد به عدد العمال المستعدين للاستخدام عند معدلات الاجور المختلفة، وهذا بالنسبة للاقتصاد ككل يتوقف على عوامل اقتصادية وسياسية واجتماعية أهمها سن العمل وحجم السكان وتركيبهم وموقف المجتمع من عمل المرأة ونحو ذلك [6].

---

[1] العمل وتشغيل العمال: للدكتور صادق السعيد، ص ٣٩٥.

[2] اقتصاد العمل: للدكتور عادل العلي وآخرون، ص ١٨٩.

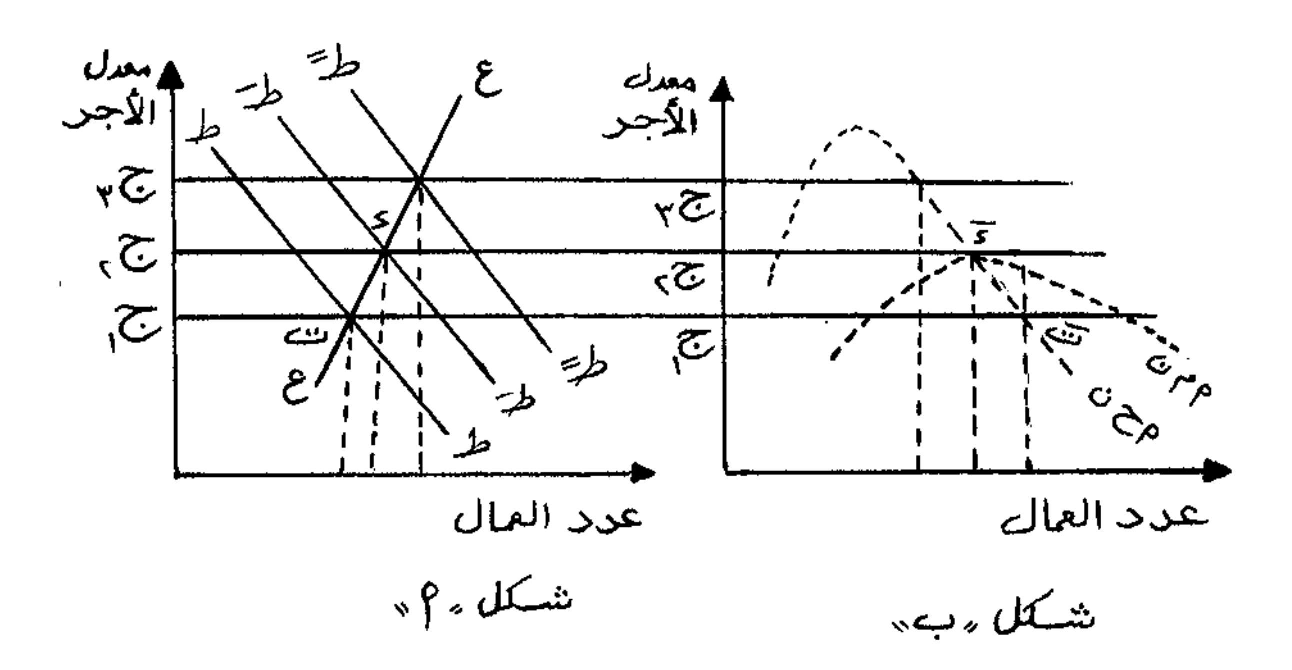
[3] العمل وتشغيل العمال: للدكتور صادق السعيد، ص ٣٩٤.

[4] قدم هذه النظرية الاقتصادية الفريد مارشال – قادة الفكر الاقتصادي: للدكتور صلاح الدين نامق، ص ٣٢.

[5] مبادئ الاقتصاد الجزئي: للدكتورين كامل بكري ومحمد محروس، ٢٦٥ – ٢٦٦.

[6] المصدر السابق، ص ٢٦٦ – ٢٦٨.

ويتحدد الأجر بناءً على هذه النظرية بتقاطع منحنيي الطلب والعرض كما في الشكل رقم (٥).




**شكل رقم (٥)** [١]

يوضح الشكل (أ) حالة التوازن بالنسبة لإحدى الصناعات حيث يتقاطع منحنى الطلب (ط ط) مع منحنى العرض (ع ع) في (ت) فيتحدد مستوى الأجر (و ج١) في هذه الصناعة، وأما الشكل (ب) فيوضح حالة التوازن لإحدى المؤسسات في تلك الصناعة بناءً على أجر التوازن فيها، فالمؤسسة عليها أن تقبل أجر السوق في تلك الصناعة وهو (و ج ١) فإذا قمنا بمد خط مستقيم من جـ١ في الشكل (أ) أفقياً إلى الشكل (ب) بحيث يقطع الإيراد الحدي للإنتاجية (أ ح ن) في هذه المؤسسة عند (ت-)فسوف يكون الإيراد المتوسط للانتاجية (أ م ن) في هذه المؤسسة اكبر من (أ ح ن) فيها، مما يؤدي إلى تحقيق المؤسسة أرباحاً فوق عادية عند مستوى الأجر (و ج١) وهذا بالطبع سيؤدي إلى دخول مؤسسات جديدة في تلك الصناعة في الفترة الطويلة مما يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة مستوى الاجور في الشكل (أ) إلى (جـ٢) فيتحقق التوازن عند (د) فإذا قمنا بمد خط مستقيم من (جـ٢) في الشكل (أ) افقياً إلى شكل (ب) فإنه سيقطع (أ ح ن) عند ( دَ ) وعند هذه النقطة يتساوى (أ ح ن) مع (أ م ن)، وأما إذا ارتفع مستوى الأجر إلى (و ج٣) فعندئذٍ سيكون (أ م ن)

---

[١] مبادئ الاقتصاد الجزئي : للدكتورين كامل بكري ومحمد محروس، ص ٢٧٠.

اقل من الأجر وهذا يعني وجود خسائر في المؤسسة مما يؤدي إلى خروج بعض المؤسسات من السوق وبالتالي انخفاض مستوى الأجر [1].

ويمكن انتقاد نظرية الطلب والعرض بأنها مخالفة لواقع تحديد الاجور في الدول الرأسمالية الصناعية في الوقت الحالي، إذ تبنت الدول الرأسمالية الصناعية نظام الحد الأدنى للاجور، ويتم تحديده بناء على لجنة عليا لإتفاقيات الاجور الجماعية، وتضم هذه اللجنة مندوبين عن النقابات العمالية وأرباب العمل، ويتم تحديد الأجر بناءً على مرونة الطلب وأسعار المواد الاستهلاكية في تلك الدول [2].

ويؤخذ على هذه النظرية ايضاً أن انحرافاً قد يحدث في سوق العمل نتيجة الاحتكار أو الاستغلال أو نحو هذه الأسباب من أحد الجانبين (أصحاب العمل أو العاملين) فإن حدث من الجانب الأول فسوف يؤدي الى انخفاض الاجور، وإن حدث من الجانب الثاني فسوف يؤدي الى ارتفاع الاجور، وبالتالي زيادة معدل الاحلال، الأمر الذي يؤدي إلى الاستغناء عن بعض العمال، مما يؤدي إلى زيادة البطالة، فهذه النظرية تعجز عن معالجة مثل هذا الانحراف في السوق؛ لأن معالجته تقتضي تدخل الدولة ولم تشر هذه النظرية إلى التدخل في سوق العمل مطلقاً.

## المطلب الخامس: نظرية تحديد الأجر في النظام الاشتراكي.

إن تحديد الاجور في الاقتصاد الاشتراكي لا يتم بناءً على الطلب والعرض، بل يأخذ بالاعتبار الظروف الاقتصادية السائدة، حيث تقوم الدولة بوضع خطة اقتصادية شاملة، تحدد فيها رصيد الاجور بالنسبة للاقتصاد الوطني، ومعدلات اجور العمال المختلفة باختلاف القطاعات التي يعملون بها [3].

وبما أن العمل هو المصدر الوحيد للدخل في النظام الاشتراكي، فإن التوزيع فيه يتم بناء عليه ضمن قاعدة التوزيع الإشتراكية " من كل حسب طاقته ولكل حسب عمله " وذلك وفقاً لخطة الدولة الاقتصادية، وبالطبع لا توجد قواعد ثابتة للتوزيع، إذ يختلف باختلاف أولويات الخطة في

---

[1] مبادئ الاقتصاد الجزئي: للدكتورين كامل بكري ومحمد محروس، ص ٢٧٠ – ٢٧١.

[2] الاقتصاد السياسي: للدكتور سطانيوس حبيب، ص ٢٠٧.

[3] اقتصاد العمل: للدكتورين علاء الراوي وعبد الرسول عبد جاسم، ص ٨٧.

الإنفاق بين الاستثمار والاستهلاك، فما يخصص للاستهلاك يتم توزيعه على العاملين بناء على كمية العمل ونوعيته مع تفضيل العمل الفني [1].

إن الدول الاشتراكية لا تستطيع التحكم بعرض العمل في الفترة القصيرة، ولكنها تستطيع معرفة كميته في الفترة الطويلة من خلال تنظيماتها وسياساتها السكانية ،لذا لا بد أن تأخذ بنظر الاعتبار تحقيق زيادة في الموارد الإنتاجية، الأمر الذي يؤدي إلى الحفاظ على معدلات الاجور السائدة [2].

وأما وضع الخطة الاقتصادية فيتم عن طريق طلب الدولة من أجهزتها المختصة في كل قطاع بوضع أرقام تقديرية لعدد العمال اللازمين لإنتاج كمية معينة من الناتج، ووضع تكلفة تقديرية لإنتاج كمية معينة من الناتج، ووضع تكلفة تقديرية لإنتاج الوحدة الواحدة، ومن خلال هذه التقديرات يمكن تقدير النفقات الانتاجية لجميع الوحدات، وبناء على ذلك يمكن للدولة تحديد مستوى الاجور في كل صناعة، ولكن تلك المستويات من الاجور قابلة للتعديل تبعاً لظروف الطلب على العمل، وللتغيرات الطارئة على السياسة الاقتصادية العامة للدولة، ويؤخذ بالاعتبار في الخطة الاقتصادية تحقيق الاستخدام الكامل للعمالة وإن أي خطأ أو اختلاف في الاجور عن أجر التوازن سوف يكشف عن طريق ظهور فائض أو عجز في عرض العمل لأن الجهاز المركزي في النظام الاشتراكي يقوم مقام سوق العمل في النظام الرأسمالي [3].

***ويأخذ مبدأ توزيع رصيد الاجور حسب كمية ونوعية العمل بالاعتبار الامور الآتية***[4]:

**أولاً:** الاستغلال الكامل لساعات العمل.

**ثانياً:** الفرق في الاجور بين العمال المهرة وغير المهرة، وهذا حافز للعمال لاكتساب الخبرة وزيادة ثقافتهم ومؤهلاتهم الفنية.

**ثالثاً:** الفرق في الأجور بين فروع الانتاج الصعبة والعادية.

وعندما يتحول المجتمع الاشتراكي إلى المرحلة الشيوعية كما يدعون فإن التوزيع فيه يتم ضمن قاعدة: " من كل حسب طاقته ولكل حسب حاجته [5].

---

[1] اقتصاد الاسلامي – الاقتصاد الجزئي: للدكتور محمد عفر، ٣ / ٤٣٥.

[2] اقتصاد العمل: للدكتورين علاء الراوي وعبد الرسول عبد جاسم، ص ٨٧ – ٨٨.

[3] المصدر السابق، ص ٨٨.

[4] المصدر السابق، ص ٨٩.

[5] الاقتصاد الاسلامي – الاقتصاد الجزئي: للدكتور محمد عفر، ٣/ ٤٣٦.

عندهم ففيها الكثير من الخطأ والانحراف؛ وذلك لأن فائض القيمة هو في الحقيقة ربح لرأس المال فهم يعتبرونه حقاً للعامل فما هو عائد رأس المال في العملية الانتاجية إذاً؟ وهل يمكن للشخص أن يستثمر أمواله لشراء رأس المال ثم لا يستفيد مقابل ذلك شيئاً؟ لقد ثبت أن رأس المال يتآكل مع الزمن فيخسر جزءاً من قيمته سنوياً فهل يرضى أحد أن يخسر صاحب راس المال مقدار هذا التآكل؟ بالطبع إن لرأس المال - باعتباره أحد عناصر الانتاج - عائداً يسمى الربح، وبدونه لا يمكن لأحد أن يستثمر ويخاطر بأمواله وهو متيقن أن لا ربح من ذلك أبداً، فما يسميه الشيوعيون بفائض القيمة هو حق لصاحب رأس المال لا للعامل كما يدعون.

# الفصل الثالث

## تحديد الأجر في السوق وتطبيقات تحديده في الاقتصاد الإسلامي مع دراسة للنقابات العمالية والاجور في قانون العمل الأردني

**المبحث الأول : تحديد الأجر في السوق وتطبيقات تحديده في الاقتصاد الإسلامي.**

**المطلب الأول** : تحديد الأجر في سوق عمل تسوده ظروف المنافسة الكاملة.

**المطلب الثاني** : تحديد الأجر في سوق عمل تسوده ظروف الاحتكار.

**المطلب الثالث** : تطبيقات تحديد الأجر في الاقتصاد الإسلامي.

**المبحث الثاني : النقابات العمالية في الأردن وأحكامها الشرعية والقانونية.**

**المطلب الأول** : التعريف بالنقابات العمالية وأهم الأحكام القانونية المتعلقة بها.

**المطلب الثاني** : الحكم الشرعي في النقابات العمالية.

**المطلب الثالث** : دور النقابات العمالية في تحديد الأجور.

**المبحث الثالث : الأجور في قانون العمل الأردني.**

**المطلب الأول** : تعريف الأجر ومعايير حسابه.

**المطلب الثاني** : صور الأجر وملحقاته.

**المطلب الثالث** : تحديد الأجر وقواعد الوفاء به.

**المطلب الرابع** : حماية الأجر.

## المبحث الأول : تحديد الأجر في السوق وتطبيقات تحديده في الاقتصاد الإسلامي.

يمكن تقسيم سوق العمل بشكل عام إلى نوعين رئيسيين هما : سوق المنافسة الكاملة وسوق الاحتكار، لذا سأبين كيفية تحديد الأجر في كل منهما من خلال الرسم البياني.

لقد سبق أن أوضحت بأن الأجر في الاقتصاد الإسلامي يتحدد في القطاع العام بالعرض والطلب بشرط ألاّ يقل عن حد الكفاية، وفي القطاع الخاص بالعرض والطلب، فهل واقع تحديد الأجر يوافق ذلك أم لا؟

هذا ما سأقوم بإيضاحه في هذا المبحث من خلال المطالب الآتية :-

### المطلب الأول : تحديد الأجر في سوق عمل تسوده ظروف المنافسة الكاملة.

***يشترط في سوق العمل الذي تسوده ظروف المنافسة الكاملة عدة شروط هي*** [١] :

**أولاً** : أن يكون عدد المنتجين والعمال كبيراً بحيث لا يستطيع أحد المنتجين أو العمال التحكم أو التأثير على مستوى الأجور.

**ثانياً** : تجانس المنفعة التي يؤديها العمال أو المنتجات التي ينتجونها.

**ثالثاً** : علم المنتجين والعمال بالأجور السائدة وفرص العمالة علماً تاماً.

**رابعاً** : حرية الدخول والخروج من السوق.

**خامساً:** الحرية الكاملة في اتخاذ العمال وأصحاب العمل لقراراتهم دون وجود قيود على الاستخدام.

***ويشترط لتحقيق التوازن في المؤسسة شرطان هما*** [٢] :

**الشرط الأول** : أن يتساوى الإيراد الحدي مع التكاليف الحدية.

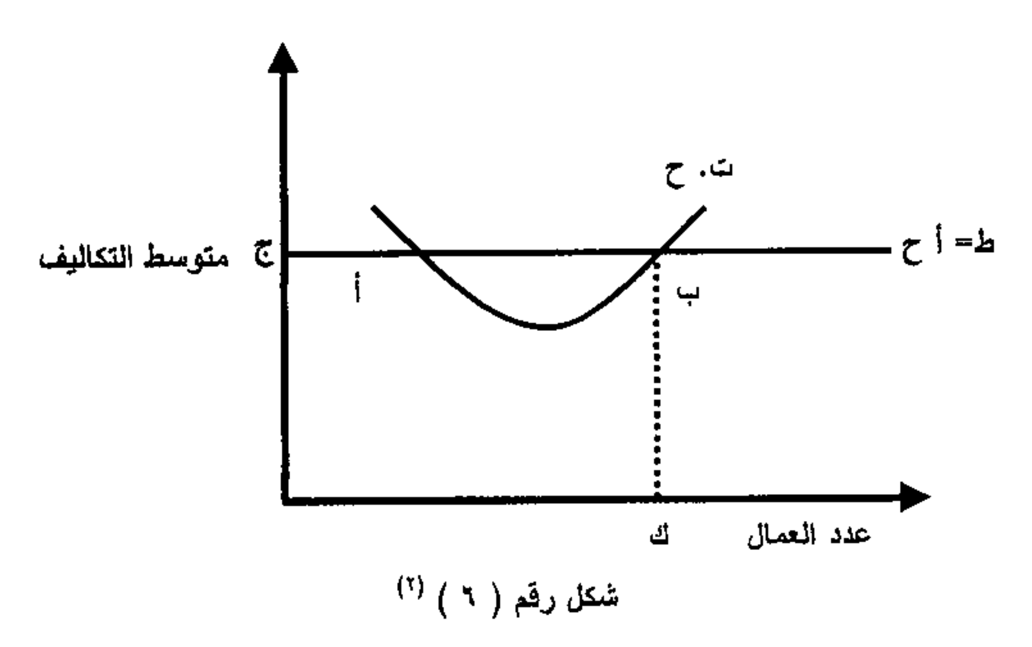
**الشرط الثاني** : أن يقطع منحنى الإيراد الحدي منحنى التكاليف الحدية في مرحلة الصعود.

---

[١] - مبادئ الاقتصاد الجزئي : للدكتورين محمد محروس وأحمد مندور، ص ٣٤٤-٣٤٥.
- التحليل الاقتصادي : للدكتور محمد الليثي ، ص ٢٥.

[٢] النظرية الاقتصادية : للدكتور نعمة الله بخيت، ص ٢٩٦.

ويمكن توضيح الشرطين السابقين من خلال الشكل رقم (٦)، حيث يتضح من خلاله أن شرط التوازن الأول يتحقق عند النقطتين (أ ، ب )، وأما الشرط الثاني فلا يتحقق إلاّ عند النقطة ( ب )، لذا لن يتوقف المنتج عن الاستخدام عند النقطة ( أ )؛ وذلك لأنه سيحقق أرباحاً أخرى إذا استمر في استخدام العمال إلى النقطة (ب)، أما إذا زاد المنتج عن النقطة (ب) في الاستخدام، فهذا يؤدي إلى زيادة التكاليف الحدية عن الإيراد الحدي، مما يؤدي إلى انخفاض أرباحه [١].




شكل رقم ( ٦ ) [٢]

يمتاز الطلب على العمل في حالة المنافسة الكاملة بأنه ضئيل بالنسبة للطلب الكلي، لذا فإن المؤسسة ستأخذ باعتبارها الأجر السائد، وأما منحنى العرض فيكون بالنسبة للمؤسسة لا نهائي المرونة (خط أفقي موازي لمحور السينات)، وتكون التكاليف الحدية مساوية للأجر [٣].

ويمكن توضيح توازن المؤسسة في حالة المنافسة الكاملة وكيفية تحديد الأجر فيها في المدى القصير بالشكل رقم ( ٧ ) حيث يتضح من خلاله أن المؤسسة تحقق توازنها عند النقطة (ت) حيث يتساوى عندها الايراد الحدي مع التكلفة الحدية، ويقطع عندها منحنى الايراد الحدي منحنى التكاليف الحدية من أعلى نقطة، ويتحدد الأجر عند النقطة (ج١)، لذا تحقق المؤسسة ربحاً اقتصاديا (فوق عادي) يمكن حسابه من خلال طرح التكاليف الكلية من الايرادات الكلية أو بمعنى آخر (و ك ت ج ٢) - (و ك د ج ١) = ( ج١ د ت ج٢ ) [٤].

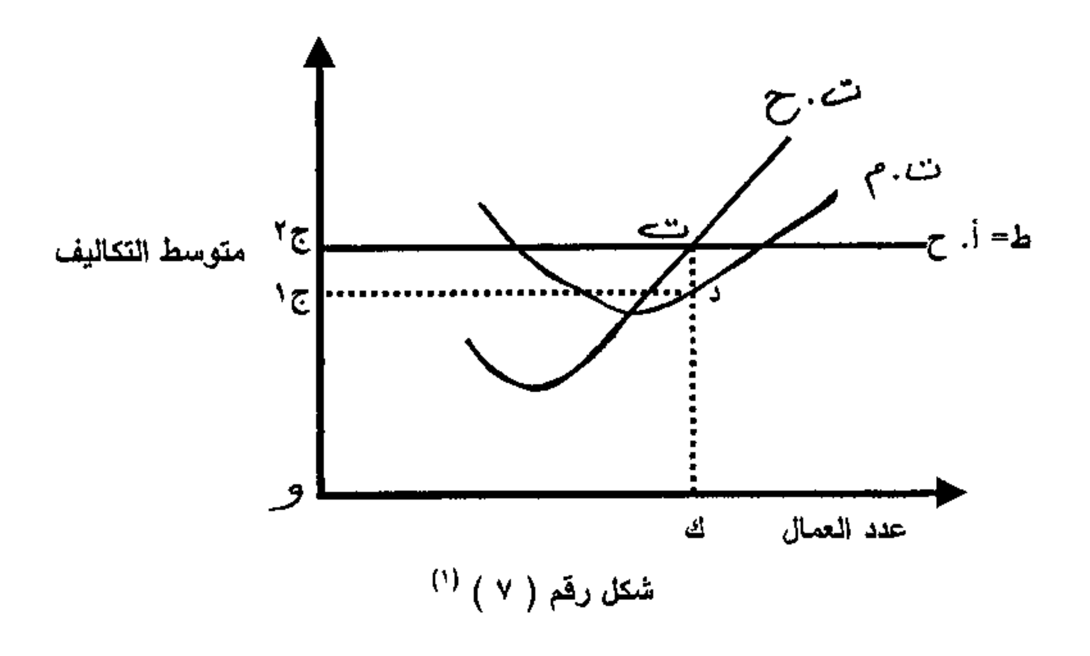
---

[١] الاقتصاد الجزئي : جي هولتن ولسون، ص ٢٨٨.

[٢] أُخذ هذا الشكل من كتاب : الاقتصاد الجزئي: جي هولتن ولسون، ص ٢٨٨.

[٣] اقتصاد العمل: للدكتور عادل العلي واخرون. ص ١٠٥-١٠٦.

[٤] الاقتصاد الجزئي : جي هولتن ولسون، ص ٢٨٨-٢٨٩.




شكل رقم ( ٧ ) [١]

ونتيجة لتحقيق المؤسسة أرباحاً فوق عادية، سيؤدي إلى إغراء مؤسسات جديدة للدخول إلى سوق هذه الصناعة، مما يؤدي إلى ارتفاع منحنى متوسط التكاليف إلى أعلى، وبالطبع إن دخول منتجين جدد إلى هذه الصناعة سوف يؤدي إلى انخفاض أسعار السلع المنتجة، بسبب زيادة مقدار عرضها، وهذا بالطبع يؤدي إلى انخفاض منحنى الايراد الحدي إلى أسفل وبذلك يصبح منحنى التكاليف مماساً لمنحنى الايرادات [٢].

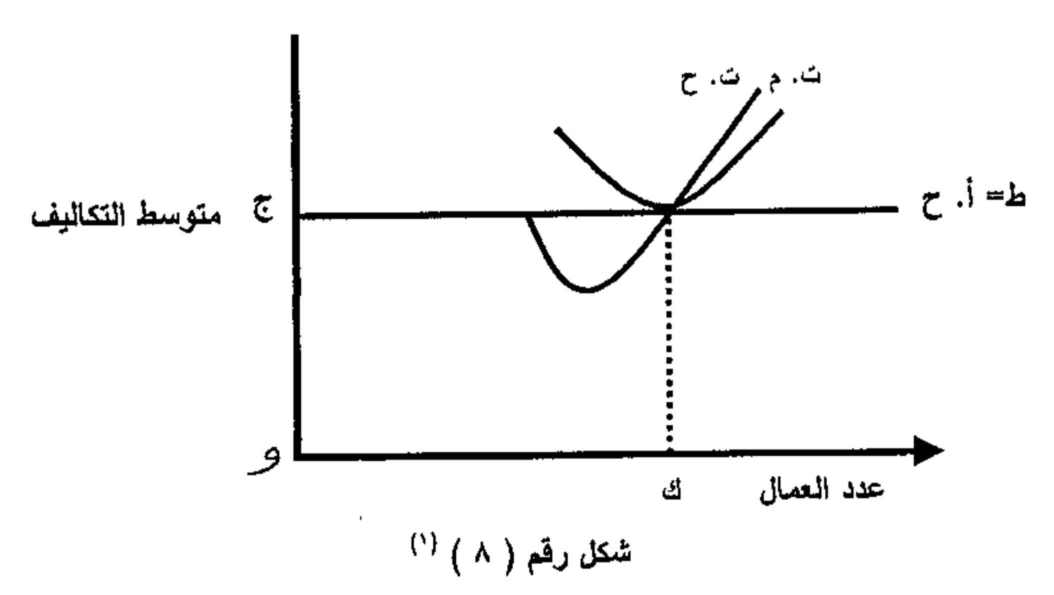
ويمكن توضيح التوازن في المدى المتوسط بالشكل رقم (٨) حيث يتضح أن الأجر يتحدد عند النقطة (ج) وعند هذا المعدل من الأجر تتساوى التكاليف الكلية مع الايرادات الكلية وبذلك يكون المنتج قد حقق ارباحاً عادية [٣].

---

(١) أخذ هذا الشكل من كتاب : جي هولتن ولسون، ص ٢٨٨.

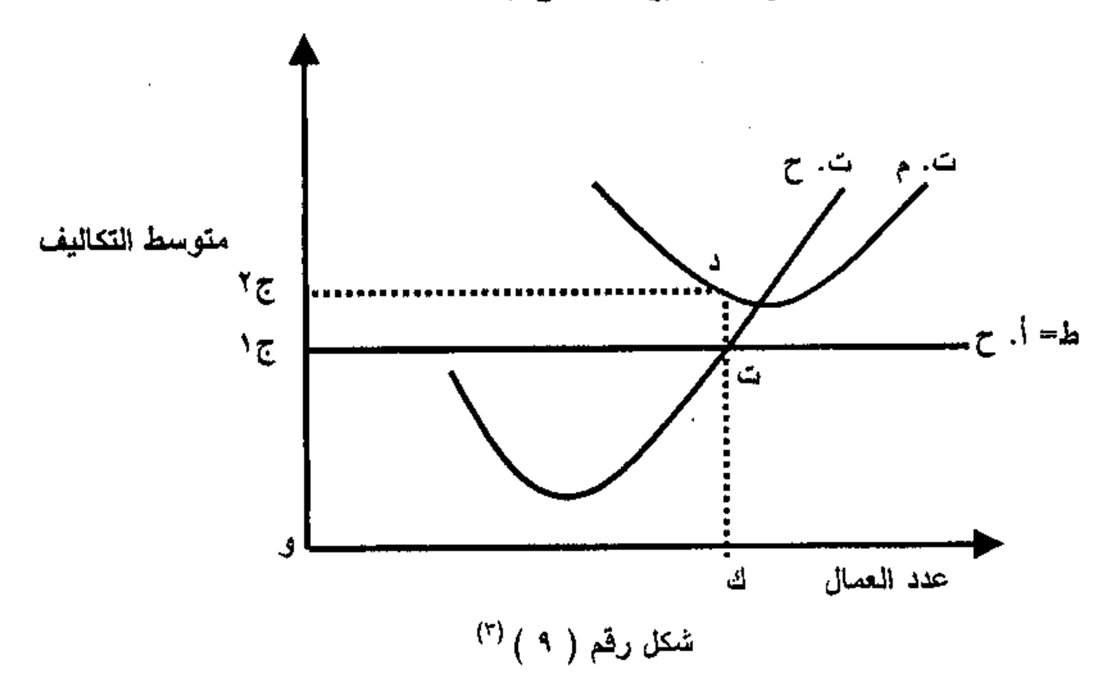
(٢) الأجور ودور النقابات العمالية في تحديدها : ضياء الموسوي، ص ٧٦-٧٧.

(٣) – مقدمة في التحليل الاقتصادي الجزئي : للدكتورة عفاف عبد الجبار والدكتور مجيد علي ص ٢٤٦.
– مبادئ الاقتصاد الجزئي : للدكتور عمر صخري، ص ٩١.




شكل رقم ( ٨ ) (١)

وباستمرار دخول المؤسسات لهذه الصناعة تحقق المؤسسة خسارة كما في الشكل رقم (٩)، حيث يتحقق التوازن عند النقطة (ت)، فيتحدد الأجر عند النقطة (ج٢)، ويمكن حساب الخسارة بطرح التكاليف الكلية من الإيرادات الكلية أو بمعنى آخر (و ك د ج٢) - (و ك ت ج١ ) = (ج١ ت د ج٢) (٢).




شكل رقم ( ٩ ) (٣)

وسوق العمل في الاقتصاد الاسلامي أقرب إلى سوق المنافسة الكاملة (٤).

---

(١) أُخذ هذا الشكل من كتاب التحليل الاقتصادي الجزئي : للدكتورة عفاف عبد الجبار والدكتور مجيد علي، ص ٢٤٦.

(٢) التحليل الاقتصادي الجزئي : فواز نايف وقيدار حسن : ص ١٥٩.

(٣) أُخذ هذا الشكل من كتاب التحليل الاقتصادي الجزئي : فواز نايف وقيدار حسن:ص ١٥٩.

(٤) الاقتصاد الإسلامي : للدكتور محمد عفر ، ٣/ ٣٢٧.

**المطلب الثاني : تحديد الأجر في سوق عمل تسوده ظروف الاحتكار .**

يمتاز سوق الاحتكار التام بوجود منشأة واحدة في الصناعة ولا يسمح بمنشآت أخرى لدخولها، وبإنتاج المؤسسة المحتكرة لسلع لا مثيل لها في السوق، لذا يتحقق الاحتكار في سوق العمل في الحالات التالية [1]:

**أولاً :** سيطرة المحتكر على المواد الأولية.

**ثانيا :** أن تكون تكاليف الإنتاج عالية جدا بحيث يصعب دخول المؤسسات الأخرى لهذه الصناعة.

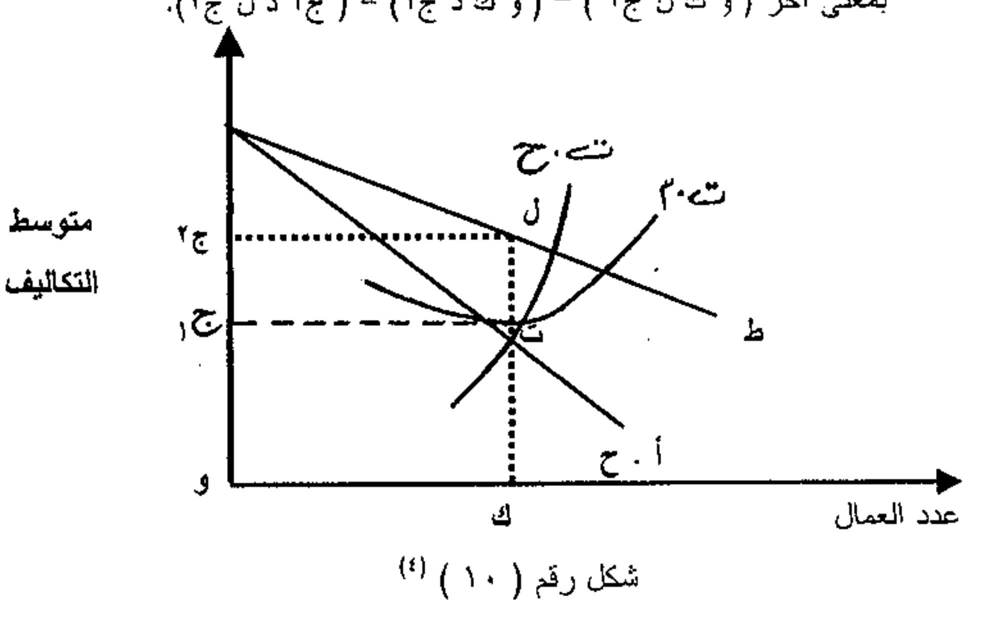
**ثالثاً :** أن يتمتع المنتج بامتياز من الحكومة مصحوباً باحتكارات طبيعية ومنافع عامة.

**رابعا :** محدودية السوق بحيث لا يستطيع غير المحتكر تسويق منتجاته.

يتصور البعض أن المحتكر دائماً يحقق أرباحاً، وهذا خطأ لأن المحتكر قد يخسر، وذلك في حالة كون منحنى التكاليف المتوسطة أعلى من منحنى الايراد المتوسط [2].

***ويمكن توضيح حالات توازن المحتكر في سوق العمل كما يلي*** [3]:

**الحالة الأولى :** تحقيق المحتكر للأرباح فوق العادية، ويمكن توضيح ذلك بالشكل رقم (١٠)، حيث يتحقق التوازن عند النقطة (ت)، فيتحدد الأجر عند النقطة (ج١)، ويمكن حساب ربح المحتكر الاقتصادي من خلال طرح التكاليف الكلية من الايرادات الكلية، أو بمعنى آخر ( و ك ل ج٢ ) – ( و ك د ج١) = ( ج١ د ل ج٢).




شكل رقم ( ١٠ ) [4]

---

[1] مقدمة في التحليل الاقتصادي الجزئي : للدكتور عفاف عبد الجبار والدكتور مجيد علي، ص ٢٥٧ – ٢٥٨.

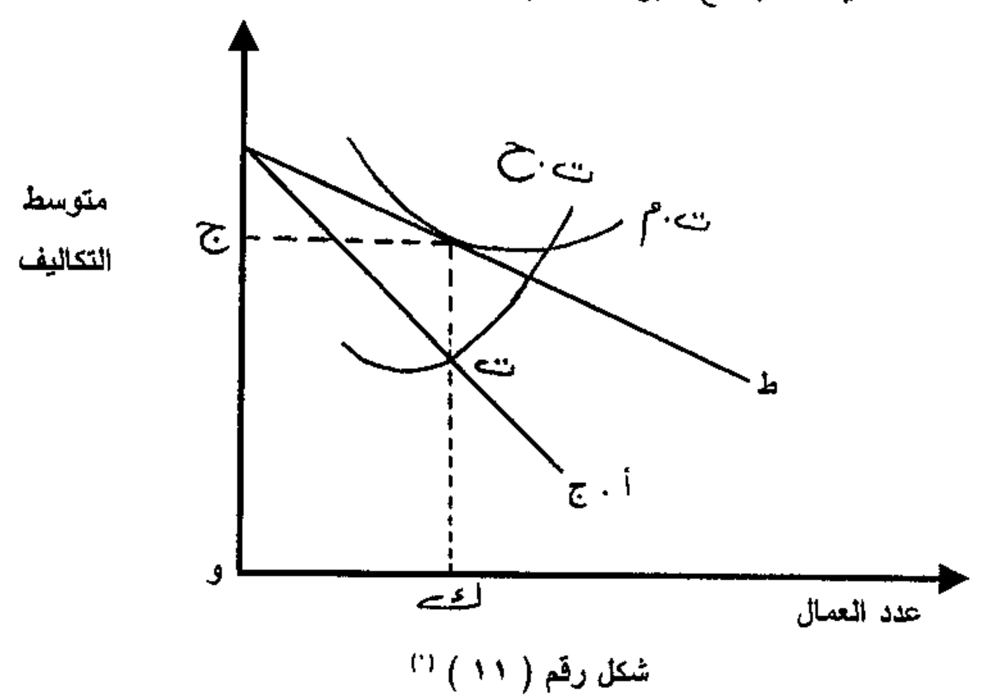
[2] مبادئ في النظرية الاقتصادية الجزئية : للدكتورين أحمد الريماوي ومحمود علي ، ص ٣٣٤-٣٣٥.

[3] – الاقتصاد الجزئي : جي هولتن ولسون، ص ٣٢٠-٣٢٤.

– مقدمة في التحليل الاقتصادي الجزئي: للدكتورة عفاف عبد الجبار والدكتور مجيد علي، ص ٢٦٢-٢٦٥.

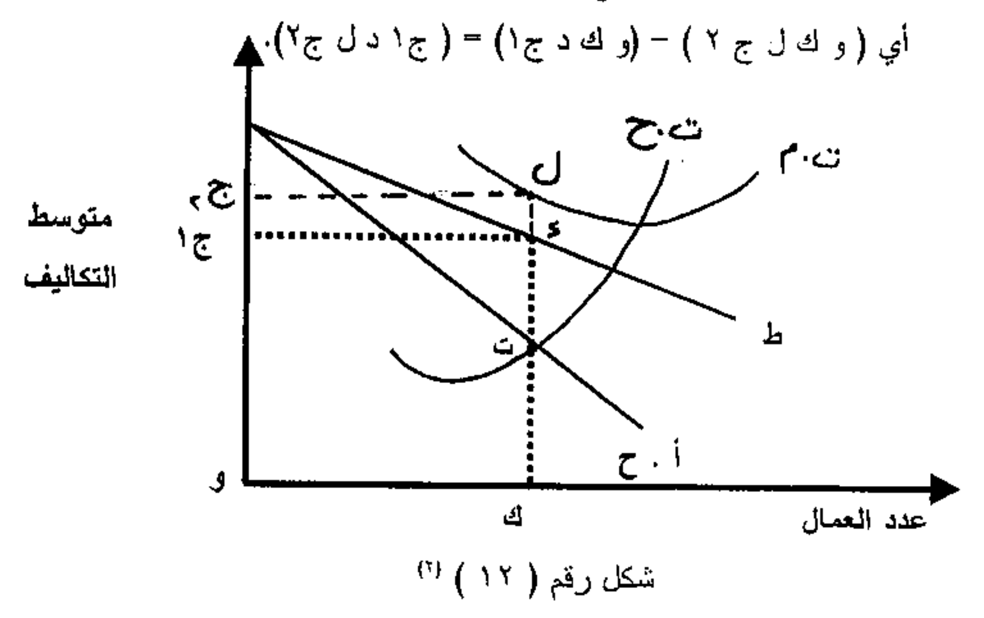
[4] أخذ هذا الشكل من كتاب الاقتصاد الجزئي : جي هولتن ولسون، ص ٣٢١.

**الحالة الثانية :** تحقيق المحتكر للأرباح العادية، ويمكن توضيح ذلك بالشكل رقم (١١) حيث يتحقق التوازن عند النقطة (ت)، ويتحدد الأجر عند النقطة (ج)، وبذلك تتساوى التكاليف الكلية مع الايرادات الكلية.




**شكل رقم ( ١١ )** [١]

**الحالة الثالثة :** تحقيق المحتكر للخسارة ويمكن توضيح ذلك بالشكل رقم (١٢)، حيث يتحقق التوازن عند النقطة (ت) ويتحدد الأجر عند النقطة (ج٢)، ويمكن حساب خسارته بطرح التكاليف الكلية من الايرادات الكلية أي ( و ك ل ج ٢ ) - (و ك د ج١) = ( ج١ د ل ج٢).




شكل رقم ( ١٢ ) [٢]

---

(١) أخذ هذا الشكل من كتاب الاقتصاد الجزئي : جي هولتن ولسون، ص ٣٢١.

(٢) أخذ هذا الشكل من كتاب الاقتصاد الجزئي : جي هولتن ولسون، ص ٣٢١.

والاحتكار محرم في الاقتصاد الإسلامي سواءً أكان احتكاراً تاماً أم بدرجات أقل، وذلك درءاً لمساوئه ومضاره في المجتمع [1].

## المطلب الثالث : تطبيقات تحديد الأجر في الاقتصاد الإسلامي.

بما أن تحديد الأجر في القطاع العام يختلف عن تحديده في القطاع الخاص فقد أفردت لكل منهما تطبيقاته.

### الفرع الأول : تطبيقات تحديد الأجر في القطاع العام.

لقد استعمل الرسول – صلى الله عليه وسلم – عدداً من الولاة والعمال وكان يعطي كلاً منهم أجراً محدداً [2]، فقد روي أنه – صلى الله عليه وسلم – استعمل عتاب بن أسيد على مكة فخطب في الناس قائلاً : " فلا يقولن أحدكم أخذ مني عتاب كذا، فقد رزقني رسول الله – صلى الله عليه وسلم – كل يوم درهمين، فلا أشبع الله بطناً لا يشبعه كل يوم درهمان " [3].

وحينما تولى أبو بكر الصديق – رضي الله عنه – الخلافة جعلوا له ألفي درهم، فقال: إن لي عيالاً، وقد شغلت عن التجارة بأمر المسلمين فزيدوني، فزادوه خمسمائة درهم [4].

وقد وضع سيدنا عمر بن الخطاب – رضي الله عنه – قواعد للتوزيع حيث روي عنه قوله : " فالرجل وتلاده في الاسلام، والرجل وقدمه في الاسلام، والرجل وغناه في الاسلام، والرجل وحاجته في الاسلام... وكان يفرض لامراء الجيوش والقرى في العطاء ما بين تسعة الآف وثمانية الآف وسبعة الآف، على قدر ما يصلحهم من الطعام وما يقومون به من الأمور " [5].

يتضح من خلال الأمثلة السابقة أن الكفاية معتبرة في تحديد الأجر في القطاع العام، ولكن لا يمكن اعتبارها المعيار الوحيد وإلاّ كان ظلماً بينا لبعض العمال، لذا لا بد من تفاوت أجور العمال فوق هذا الحد، وهذا التفاوت لا بد أن يكون بناء على قدرة وكفاءة العامل على

---

[1] الاقتصاد الإسلامي : للدكتور محمد عفر، ص ٣٣٦.

[2] بحث بعنوان بيت المال : للدكتور زكريا القضاة، ص ٢٤.

[3] أسد الغابة في معرفة الصحابة : لابن الأثير ، ٣/ ٥٥٦.

[4] الطبقات الكبرى، لابن سعد، ٣/ ١٨٥.

[5] الخراج : لأبي يوسف، ص ٤٦.

القيام بما أُسند إليه من المهام، بحيث يوضع الرجل المناسب في المكان المناسب فعلى سبيل المثال لا يصلح كل شخص لتولي منصب القضاء، وإنما عدد محدد يصلح لذلك، في حين قد يكون طلب الدولة على القضاة كبيراً، لذا سيقابل هذا الطلب المرتفع عرض قليل، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع أجورهم فوق حد الكفاية، وعلى النقيض من ذلك قد يصلح عدد كبير من العمال للقيام بوظائف أخرى، ويقابل ذلك طلب قليل من الدولة على هؤلاء العمال، مما يعني أن أجورهم ستقل عن أجور القضاة ولكنها لن تقل عن حد الكفاية في الظروف الاقتصادية الاعتيادية للمجتمع.

وأما بشأن اعتبار ظروف المجتمع في تقدير فئات الأجور في القطاع العام فيظهر جلياً من خلال المقارنة بين الأجور في الأمثلة الثلاثة السابقة.

**الفرع الثاني : تطبيقات تحديد الأجر في القطاع الخاص.**

***لقد حلّل بعض الفقهاء الربح فتبين لهم أنه يستحق بأحد المصادر التالية*** [١]:

**أولاً :** نماء المال، كالذي يستحقه رب المال في المضاربة.

**ثانياً :** بالعمل، كالذي يستحقه المضارب بعمله.

**ثالثاً :** بالضمان، كأن يتقبل صانع عملاً بأجر معين لا لنفسه، وإنما لغيره، فيعطيه إياه بأجر أقل، فيكون الفرق بين الأجرين ربحاً للصانع الأول استحقه بالضمان.

وكذا أشار بعض الفقهاء إلى أن المضارب بمنزلة الأجير وان ما يستحقه من الربح بعمله كالأجر له [٢]، وهذا ما ذهب إليه بعض الاقتصاديين، إذ يرون أن جزءاً من الدخل الذي يحصل عليه صاحب المزرعة الذي يعمل بمزرعته أجراً، وسموه بالأجر الضمني أو المستخلص؛ لأن صاحب العمل لو قام بتشغيل شخص آخر مكانة لكان ما يتقاضاه هذا الشخص أجراً [٣].

لقد جعل الإسلام تحديد الأجر في القطاع الخاص في العقود يخضع لرضا الطرفين واتفاقهما، ولكن ما الذي يؤثر على رضا الطرفين؟ إنه ما يسمى في الاقتصاد بقوى العرض والطلب فبالتقائهما يتحدد الأجر التوازني، ويمكن توضيح تطبيقات تحديد الأجر في القطاع الخاص من خلال العقود التالية :

---

[١] بدائع الصنائع : للكاساني، ٦/ ٦٢.

[٢] الهداية : للمرغيناني، ٣/ ٢٠٩.

[٣] تحليل الاقتصاد الجزئي : للدكتور طارق الحاج، ص ٢٩٥.

**أولاً : تحديد الأجر في عقد الإجارة : حيث جعل الإسلام تحديد الأجر فيه في القطاع الخاص يخضع لرضا الطرفين.**

**ثانياً : تحديد الأجر في عقد الاستصناع.**

لقد فرق الحنفية بينه وبين الإجارة من خلال مصدر المادة التي يراد الصنع منها، فإن كانت من المستصنع فهو استئجار، وإن كانت من الصانع فهو استصناع [1].

ويتحدد أجر الصنائع في هذا العقد بالإتفاق.

**ثالثاً : تحديد العوض في المضاربة.**

يشترط في المضاربة أن يكون الربح بين العامل ورب المال مشاعاً غير محدد بقدر معين من المال، كأن يعطي رب المال ماله للمضارب على أن يكون الربح بينهما على النصف أو الربع أو الثلث أو نحو ذلك [2]، بل إن بعض الفقهاء أجازوا أن يقارض الشخص اثنين، سواء تساوياً في الربح أو اختلفا، كأن يشترط للأول الثلث، وللثاني السدس [3].

فما يستحقه العامل في المضاربة يكون نسبة مئوية من الأرباح، وتحديد هذه النسبة يرجع إلى اتفاق الطرفين.

**رابعاً : تحديد العوض في المزارعة والمساقاة.**

لقد اشترط من قال بجواز المزارعة أن تكون قسمة الخارج من الزرع جزءاً شائعاً معلوماً كالنصف والثلث والربع، (لأن المزارعة استئجار) فلا بد من ذكر الأجر، فإن كان الأجر مقداراً معلوماً لم يصح، لأن في المزارعة معنى عقدي الإجارة والشركة، فأما معنى الإجارة فلأنها إما استئجار للعامل وإما للأرض ببعض الخارج، وأما معنى الشركة فلأن صاحب الأرض والعامل يشتركان في الخارج على ما اشترطاه [4].

وأما المساقاة، فقد اشترط من قال بجوازها اشتراك صاحب الشجر والعامل بالخارج بالجزئية [5]، فإن دفع صاحب الشجر شجره إلى عاملين جاز سواء أسوى بينهما فيما يستحقانه

---

[1] بدائع الصنائع : للكاساني، ٥/ ٤.

[2] الهداية : للمرغيناني، ٣/ ٢٠٢.

[3] مغني المحتاج : للشربيني، ٢/ ٣١٥.

[4] بدائع الصنائع: للكاساني، ٦/ ١٧٧-١٧٨.

[5] مغني المحتاج : للإمام الشربيني، ٢/ ٣٢٦.

أم لم يسوِّ، فكل منهما يستحق ما اتفق عليه [1].

يتبين لنا أن الأجر في المزارعة والمساقاة نسبة مئوية من الأرباح يرجع تحديدها إلى رضا الطرفين واتفاقهما.

والخلاصة أن الأجر يتحدد في العقود السابقة بناء على اتفاق طرفي العقد أو بما يعرف في الاقتصاد بالعرض والطلب.

## المبحث الثاني : النقابات العمالية في الأردن وأحكامها الشرعية والقانونية.

يرجع تاريخ الحركة العمالية في الاردن إلى بداية النصف الثاني من القرن العشرين، وتعتبر امتداداً للحركة العمالية الفلسطينية التي تشتت بعد احداث عام ١٩٤٨م، فتأسست أول نقابة عمالية في عمان سنة ١٩٥٢م، وسميت بجمعية العمال الأردنية، ولكن التشريعات الأردنية لم تكن تسمح بقيامها، لذلك تم إغلاق مكاتبها، مما أدى إلى سعي القياديين النقابيين لاستصدار تشريع يسمح بإنشاء النقابات العمالية، مما أدى إلى صدور قانون النقابات العمالية في الأردن، وفي عام ١٩٥٤ تم تشكيل اتحاد عام للنقابات العمالية الأردنية [2].

لذا يجدر بي أن أوضح أهم الأحكام القانونية والشرعية المتعلقة بهذه النقابات، ودورها في تحديد الأجور ورفعها.

### المطلب الأول : التعريف بالنقابات العمالية وأهم الأحكام القانونية المتعلقة بها.

لقد عرفت المادة (٦٨) من قانون العمل الأردني لعام ١٩٦٠م النقابة بأنها : " مجموعة من العمال منتظمة في هيئة بموجب أحكام هذا القانون من أجل رعاية مصالحهم فيما يتعلق بالأجور وإبرام الاتفاقيات الجماعية، وغير ذلك من الأمور التي تؤمن رفع مستواهم المالي والثقافي والاجتماعي " [3]، وقد تم تغيير هذا التعريف بناءً على التعديل الذي طرأ على قانون العمل الأردني سنة ١٩٩٦م، فعرف النقابة بأنها : " تنظيم مهني عمالي بشكل وفق أحكام هذا القانون " [4].

---

[1] بدائع الصنائع : للإمام الكاساني، ٦/ ١٨٦.

[2] اقتصاد العمل : للدكتور محمد الحوراني، ص ٣٤٣-٣٤٤.

[3] مجموعة المبادئ القانونية في دعاوى ومنازعات العمل : اعداد موسى نفّاع، ص ١٥٠.

[4] قانون العمل الأردني: اعداد جهاد أبو عجمية، ص ٨.

ويعتبر التعريف الأول أكثر بياناً لمضمون النقابة العمالية وأهدافها، لذا يجدر بالذي أجرى تعديل هذا التعريف الرجوع إليه.

وقد أجاز قانون العمل المعدل لأي مجموعة من العمال الذين يشتركون في مهنة واحدة أو مهن متماثلة أو مرتبطة ببعضها البعض في إنتاج واحد أن تؤسس نقابة بناء على طلب خمسين شخصاً من ممارسي هذه المهنة، واشترط في المؤسسين والمنتسبين للنقابة ثلاثة شروط هي [1]:

**أولا** : أن يكون أردني الجنسية.

**ثانياً** : ألاّ يقل عمره عنى خمس وعشرين سنة.

**ثالثاً** : ألاّ يكون محكوماً بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والآداب العامة.

***أما أهداف النقابة فقد أجملتها المادة (٩٩) من قانون العمل المعدل بما يلي*** [2]:

**أولا** : رعاية مصلحة منتسبيها، والدفاع عن حقوقهم من خلال أحكام هذا القانون.

**ثانياً** : تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية لمنتسبيها.

**ثالثاً** : رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي لمنتسبيها.

وأما حل النقابة فإما أن يكون اختيارياً، ويتم ذلك بقرار من ثلثي أعضائها المسددين لاشتراكاتهم في اجتماع غير عادي تعقده الهيئة العامة لهذه الغاية، فإن تمت الموافقة على حلها يرسل إشعار إلى كل من وزير العمل والاتحاد العام للنقابات العمالية بخصوص ذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور قرار الحل، ويتم تصفية أموال النقابة، والتصرف بها وفق أحكام نظامها الداخلي، وإما أن يكون حلها إجبارياً من قبل المحكمة، وذلك بناء على طلب وزير العمل في إحدى الحالات التالية [3]:

**أولاً** : ارتكاب النقابة مخالفة لاحكام قانون العمل بعد توجيه الوزير انذاراً خطياً لها بضرورة إزالتها فلم تستجب لذلك خلال المدة التي حددها الوزير لها.

**ثانياً** : تحريض النقابة للعمال على ترك العمل أو الاعتصام أو التظاهر خلافاً لأحكام القانون.

**ثالثاً** : استعمالها للعنف أو التهديد أو اتخاذها التدابير غير المشروعة في الاعتداء أو الشروع به على حقوق الآخرين في العمل.

---

[1] قانون العمل : للدكتور عبد الواحد كرم، ص ٢٠٦.

[2] قانون العمل الأردني : إعداد جهاد أبو عجمية ، ص ٦٨.

[3] قانون العمل : للدكتور عبد الواحد كرم، ص ٢١٨ – ٢١٩.

أما الاضراب [١] فقد اعتبره القانون حقاً من حقوق العمال، وعمل على تنظيمه، فأوجب على العمال الذين يريدون الاضراب أن يرسلوا إشعاراً لرب العمل قبل أربعة عشر يوماً من تاريخ البدء به إذا لم يكن العمل من المصالح العامة، وأما إذا كان من المصالح العامة فتضاعف هذه المدة [٢].

## المطلب الثاني : الحكم الشرعي في النقابات العمالية.

اختلف الباحثون المحدثون في الحكم الشرعي في النقابات العمالية على رأيين:

**الرأي الأول : يرى أصحاب هذا الرأي أن النقابات العمالية غير جائزة واستدلوا بما يلي[٣] :**

**أولاً :** عدم الحاجة إليها في الاقتصاد الإسلامي لانعدام وجود الظلم في الدولة الإسلامية.

**ثانياً :** لعدم جواز الإضراب؛ لأن عقد الإجارة من العقود اللازمة.

**ثالثاً :** إن رعاية الشؤون حق للإمام، والنقابات رعاية لشؤون من ينتسبون إليها.

**رابعاً :** ومما يؤيد وجهة نظرهم ما روي عن بعض العلماء أنهم منعوا اشتراك قسامي العقارات بالأجر، بل وكل طائفة يحتاج الناس إلى منافعهم؛ لأنهم إذا اشتركوا اغلوا الأجر على الناس [٤].

**الرأي الثاني : حيث يرى أصحاب هذا الرأي أن النقابات العمالية جائزة واستدلوا بما يلي[٥]:**

**أولاً :** أنها ضرورية للدفاع عن حقوق منتسبيها.

**ثانياً :** ان لها أصلاً وجذوراً في التاريخ الإسلامي حيث عرف المجتمع الإسلامي طوائف مهنية تضم الصبية والعرفاء والمعلمين، ويرأسهم الشيخ، وفي الوقت الحاضر يعتبر النشاط النقابي حقاً من حقوق العمال لتكوين أنفسهم، وتنمية خبراتهم، وتوعيتهم.

---

(١) عرف القانون الاضراب بأنه : " توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي ". – قانون العمل الأردني : اعداد نقابة المحامين، ص ٧١، وسيأتي بيان حكمه الشرعي.

(٢) شرح قانون العمل الأردني : للدكتور منصور العتوم، ص ١٩٣.

(٣) – السياسة الاقتصادية المثلى : عبد الرحمن المالكي، ص ١٥٣.
– الاسلام وايديولوجية الإنسان : سميح عاطف الزين، ص ١٦٩.

(٤) الهداية : للمرغيناني ، ٤ / ٤٢. – الطرق الحكمية : لابن قيم الجوزية ، ص ٢٤٦.

(٥) – حقوق الإنسان : للغزالي ، ص ١٨١.
– إدارة واقتصاديات العمل : أحمد مدني، ص ٩١.
– ضوابط تنظيم الاقتصاد : للدكتور غازي عناية، ص ١١٨.
– نظرية القيمة : صالح كركر، ص ٢٨٧.

**ثالثاً :** يرى بعض من أجاز النقابات بأنها تأسست في صدر الإسلام، واكتملت في العصر العباسي [1].

***بعد أن استعرضت أدلة المانعين والمجيزين يمكنني مناقشتها كالآتي :***

**أولاً :** ان القول بأن لا حاجة للنقابات في المجتمع الإسلامي لانعدام الظلم فيه غير مسلّم؛ لأننا نقطع بانتفاء الظلم عما جاء به الاسلام من أحكام وتعاليم، ولكن لا يمكن القطع والجزم بعدم وقوعه في أي مجتمع عبر العصور وإن كان في المجتمع الإسلامي، والدليل على ذلك تشريع الإسلام للعقوبة، فالإسلام قرر العدالة في أحكامه وتشريعاته، وأمر المسلمين بالالتزام بها، ورغبهم بذلك، ورهبهم من عدمه، ولم يكتف بذلك فشرّع العقوبة الجسدية في الدنيا لردع المخالفين.

**ثانياً :** إن القول بعدم جواز الاضراب. فهذا صحيح، ولكن الإضراب وسيلة من وسائل النقابات لتحقيق أهدافها، فيمكن منعها منه لا تحريم إنشائها لوجوده.

**ثالثاً :** إن القول بأن رعاية الشؤون حق للإمام فهذا صحيح أيضاً، ولكن لا يستطيع الإمام وحده ان يرعى شؤون المجتمع الإسلامي كاملاً بشكل مباشر، ولكنه يمكن له رعاية شؤونه بشكل غير مباشر عن طريق انشاء المؤسسات، حيث يكون لكل مؤسسة مهامها التي يحددها الإمام لها، ومن جهة أخرى إن سماح الإمام بانشاء النقابات يعتبر تنازلاً منه لحقه إلى هذه المؤسسة لرعاية شؤون الفئة المنتسبة لها.

**رابعاً :** أما منع بعض العلماء اشتراك كل طائفة يحتاج الناس لمنافعهم فهو في محله، إذ فيه مراعاة للجهة الضعيفة، وهذا شأن الإسلام في كل تشريعاته، إذ جاءت لتحقيق العدالة والتوازن بين مختلف أفراد مجتمعه، وما عليه الحال في الوقت الحاضر مختلف عما كان عليه في عصرهم، إذ الاجراء في الوقت الحاضر هم الجهة الضعيفة التي بحاجة إلى حماية وصيانة حقوقها.

**خامساً:** إن القول بأن النقابات ضرورية للدفاع عن حقوق منتسبيها فهذا صحيح، ولكن تحقيق هذا الهدف النبيل لا يبرر وسيلة الاضراب الممنوحة للنقابات لأنه سيكون دفعاً لضرر محتمل بضرر متيقن أعظم، خاصة وأن الضرر المحتمل وقوعه يمكن دروؤه بطريق آخر وهو تدخل الإمام من خلال التسعير الجبري.

---

[1] - حقوق العامل في الإسلام : باقر القرشي، ص ٣٤٨.
- الأصناف في العصز العباسي: صباح الشيخلي، ص ١٨٣-١٨٨.

**سادساً:** على فرض التسليم بأن الطوائف المهنية كانت تحقق أهداف النقابات اليوم، فإنها لم تكن تعرف وسيلة الإضراب، لأن تاريخ الإضراب يعود إلى القرن السابع عشر حينما أضربت مجموعة من عمال الصيد احتجاجاً على حجز أجورهم من قبل أصحاب العمل [١]، ثمّ إن وجود الشيء في فترة زمنية من التاريخ الإسلامي لا يعني بالضرورة جوازه.

**سابعاً:** إن التشكيلات النقابية بالمعنى المعروف في الوقت الحاضر لا أصل لها في الإسلام، حيث وردت كلمة نقيب في عهد الرسول - ﷺ - في ليلة العقبة حيث جعل كل فرد من الأفراد الذين بايعوه – وعددهم اثنا عشر رجلاً – نقيباً على قومه وجماعته ليعرفهم بأحكام الإسلام [٢]، وأما في العصر العباسي فقد وجدت ولاية النقابة، ولكنها خاصة بصيانة ذوي الأنساب الشريفة [٣]، وهي بذلك تختلف عن النقابات الموجودة في الوقت الحاضر.

ينبغي للحكم على النقابات العمالية الحكم على أهدافها ووسائلها لتحقيق تلك الأهداف وذلك كالآتي :

**أولاً : الحكم الشرعي لأهداف النقابات العمالية.**

إن من أهم أهداف النقابات تحسين مستوى الأداء لمنتسبيها وإكسابهم المهارات اللازمة لإتقانهم عملهم، ورفع مستويات أجورهم، وتوفير الراحة اللازمة لهم من خلال تقليص ساعات عملهم، وتوفير الرعاية الصحية والتأمينات الاجتماعية لهم، وهذه الأهداف نبيلة سامية لا يحرمها الإسلام بل يقرها ويرعاها، وينميها في مجتمعه، وذلك عملاً بقوله تعالى : ﴿ **وتعاونوا على البر والتقوى** ﴾ [٤]، وبناء عليه يجوز قيام نقابة عمالية لتحقيق هذه الأهداف.

**ثانياً : الحكم الشرعي في وسائل النقابات لتحقيق أهدافها :**

**أولاً :** تحاول النقابات في بادئ الأمر تحقيق أهدافها بالاتفاق الجماعي مع أصحاب العمل، وهذا مما يقره الاسلام.

---

(١) اقتصاد العمل : للدكتور محمد الحوراني ، ٣٢٠.

(٢) حقوق العامل في الإسلام : باقر القرشي، ص ٣٤٨.

(٣) الأحكام السلطانية : للماوردي، ص ١٧١.

(٤) سورة المائدة، اية : ٢.

ثانياً : إذا اشتد الخلاف بين النقابة وأصحاب العمل ولم يستطع الطرفان التوصل إلى حل يرضي الطرفين بالإتفاق، تلجأ النقابة إلى أخطر وسيلة لها ألا وهي الاضراب، وهذا ما يرفضه الإسلام ويحرمه وذلك لما يلي :

أ – لأن فيه اضعافاً لاقتصاد الدولة الإسلامية، الأمر الذي يؤدي إلى وهنها في جميع المجالات، وتفوق اعدائها عليها، وفي ذلك مخالفة لقوله تعالى : ﴿ **وأعدوا لهم ما استطعتم من قوة** ﴾ [١]، فالقوة عامة تشمل بناء اقتصاد الدولة بناءً متيناً خالياً من الأزمات.

ب– إن الاضراب قد يعرض أنفس الناس للخطر، كما هو الحال في اضراب الأطباء عن العمل.

وبذلك يكون قد بان ضرر الإضراب المتيقن فيصار إلى تحريمه، فإن أصبح وسيلة لتحقيق النقابات أهدافها يحكم بحرمتها إلا إذا كان يحقق مصلحة تقرها الشريعة الإسلامية، والله تعالى أعلم.

## المطلب الثالث : دور النقابات العمالية في تحديد الأجور

يتمثل دور النقابات العمالية في تحديد الأجور ورفعها بما يسمى بالتفاوض الجماعي، وهو " إجراء حوار ومساومة بين الإدارة والعمال الذي يشتركون في المفاوضات من خلال ممثلين عنهم يخولونهم صلاحية التفاوض والاتفاق باسمهم، وذلك بهدف الوصول إلى اتفاق يشمل تحديد الزيادة في الأجور والمطالبات الأخرى وشروط العمل " [٢].

أما طرفا التفاوض الجماعي فهما أعضاء النقابة المفاوضة وقد يكونون من الاتحاد العام، وممثلو إدارة المشروع، ويتألف هذا الطرف من مدير العلاقات الصناعية أو الإنسانية أو علاقات الأفراد وممثلين لإدارة الإنتاج وممثلين لبعض مكاتب وفروع المشروع ويسبق اجتماع الطرفين تقديم النقابة طلباً لإدارة المشروع يحتوي على مطالبها فتقوم إدارة المشروع إما بالموافقة على هذه المطالب او بتقديم بدائل أو مقترحات مضادة لمقترحات النقابة فإن اتفقا على

---

[١] سورة الأنفال، اية : ٦٠.

[٢] اقتصاد العمل : للدكتور محمد الحوراني ، ص ٢٥٤.

تحديد موعد لاجتماعهما فإن كلاً منهما يعمل على جمع المعلومات لتدعيم وجهة نظره والرد على الطرف الآخر [١].

*وتركز النقابات في تفاوضها على عدد من الأمور أهمها* [٢]:

- ميزانية المنشأة وما تحققه من أرباح ناتجة عن جهد العمال.
- ارتفاع مستوى المعيشة الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض أجور العمال الحقيقية.
- الحد الأدنى لميزانية الأسرة.
- ارتفاع إنتاجية العمل.
- مستوى الأجور في المنطقة التي يعمل بها العمال.

إن نجاح النقابات العمالية في رفع معدلات الأجور قد يؤدي إلى إحداث بعض النتائج السلبية، كانخفاض أرباح أصحاب العمل أو انخفاض مستوى الاستخدام، ولتجنب مثل هذه الآثار السلبية يلجأ أصحاب العمل إلى رفع منحنى الإيراد الحدي إلى أعلى وهذا لا يتم إلاّ بإحدى الطرق الآتية [٣]:

**الطريقة الأولى :** زيادة إنتاجية العمل.
**الطريقة الثانية :** قيام المنتج برفع عملياته الإنتاجية.
**الطريقة الثالثة :** نقل عبء الزيادة في الأجور إلى المستهلك من خلال رفع أسعار المنتجات.

وبالطبع لا يحبذ اللجوء إلى الطريقة الثالثة لنقل منحنى الإيراد الحدي إلى أعلى لأنها تؤدي إلى التضخم، بخلاف الطريقتين الأولى والثانية اللتين تؤديان إلى زيادة الإنتاج وتقليل نفقاته.

وقد ينتج عن نجاح النقابات العمالية في رفع معدل الأجر انخفاض اختياري في كمية العمل وهذا يظهر جلياً في منحنى عرض العمل المرتد كما في الشكل رقم (١٣) حيث يتحقق التوازن عند النقطة (ل)، فإذا ارتفع معدل الأجر نتيجة المساومة الجماعية، فإن العمال سيعملون على إحلال ساعات العمل محل الفراغ، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع أجورهم، وهذا يسمى بأثر الدخل أو الاحلال الموجب فبارتفاع أجر العامل فإنه يصبح أفضل حالاً، الأمر الذي يؤدي إلى

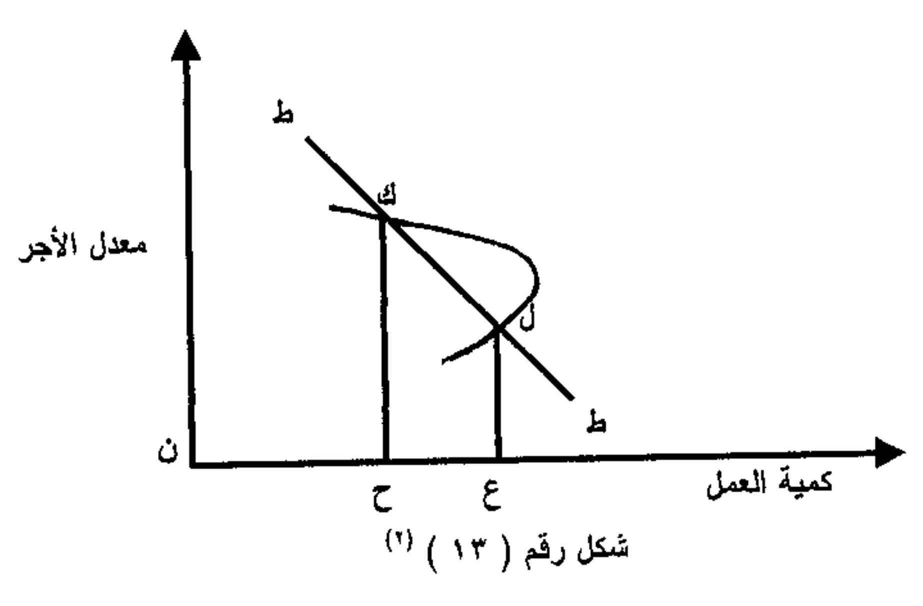
---

(١) الاقتصاد الجزئي : للدكتور حمدي العناني، ص ٢١٦-٢١٧.

(٢) المصدر السابق، ص ٢١٨-٢١٩.

(٣) الأجور ودور النقابات العمالية في تحديدها : ضياء الموسوي، ص ٩٧-٩٨.

رغبته في إحلال ساعات الفراغ محل ساعات عمله، مما يؤدي إلى انخفاض الكمية المعروضة من العمل اختيارياً إلى (ح) فيتحقق التوازن عند النقطة (ك) [1].



شكل رقم ( ١٣ ) [2]

وقد تقوم النقابات العمالية برفع معدلات الأجور دون إحداث أي تأثير على أسعار السلع المنتجة أو كمية الإنتاج أو مستوى الاستخدام، وهذا يتم في حالة توفر احتكار القلة في سوق السلع كما في الشكل رقم (١٤)، حيث تقوم النقابة بنقل منحنى التكاليف الحدية (ت ح١) إلى ( ت ح ٢)، مما يؤدي إلى التقائه بمنحنى الايراد الحدي عند نقطة أعلى، وهذا بالطبع في حالة عدم استطاعة صاحب العمل إحلال الالة محل العمل، وبما أن سوق احتكار القلة يفرض على أصحاب العمل أسعار المنتجات وكمياتها، فإن صاحب العمل سيتحمل هذه الزيادة في الأجور، مما يؤدي إلى انخفاض أرباحه [3].

---

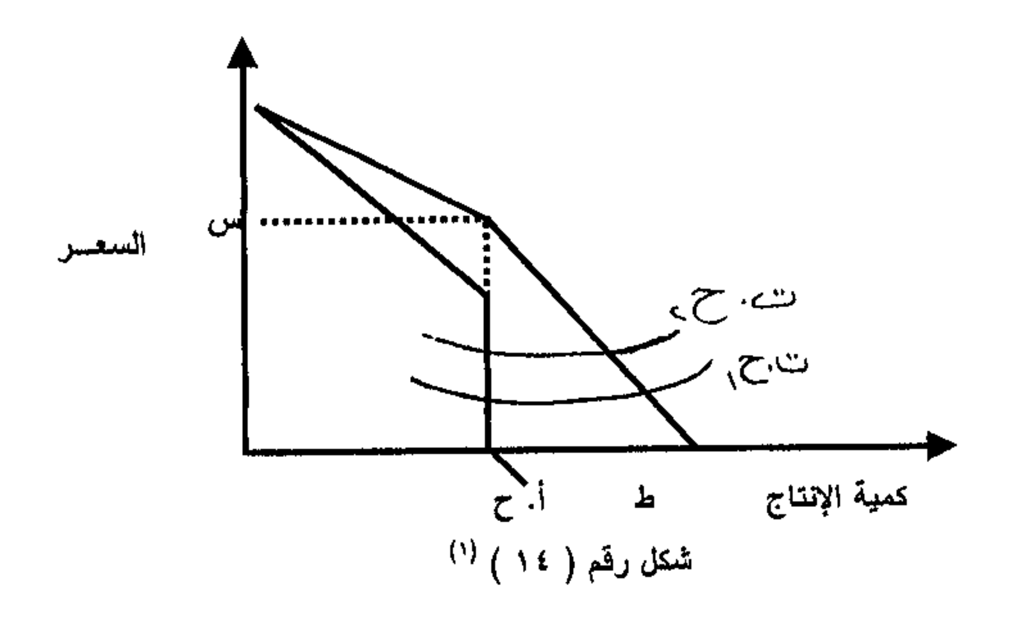
(١) – النظرية الاقتصادية الجزئية : للدكتورين عبد المنعم مبارك وأحمد رمضان ص ٣٦٦.

– الأجور ودور النقابات العمالية في تحديدها : ضياء الموسوي، ص ٩٥-٩٦.

(٢) أخذ هذا الشكل من كتاب النظرية الاقتصادية الجزئية : للدكتورين عبد المنعم مبارك وأحمد رمضان، ص ٣٦٦.

(٣) – السياسة الاقتصادية الجزئية : كيث هارتلي وكلم تيسدل ، ص ٤٤٩.

– النظرية الاقتصادية : للدكتور نعمة الله نجيب ، ص ٣٢٧-٣٢٨.



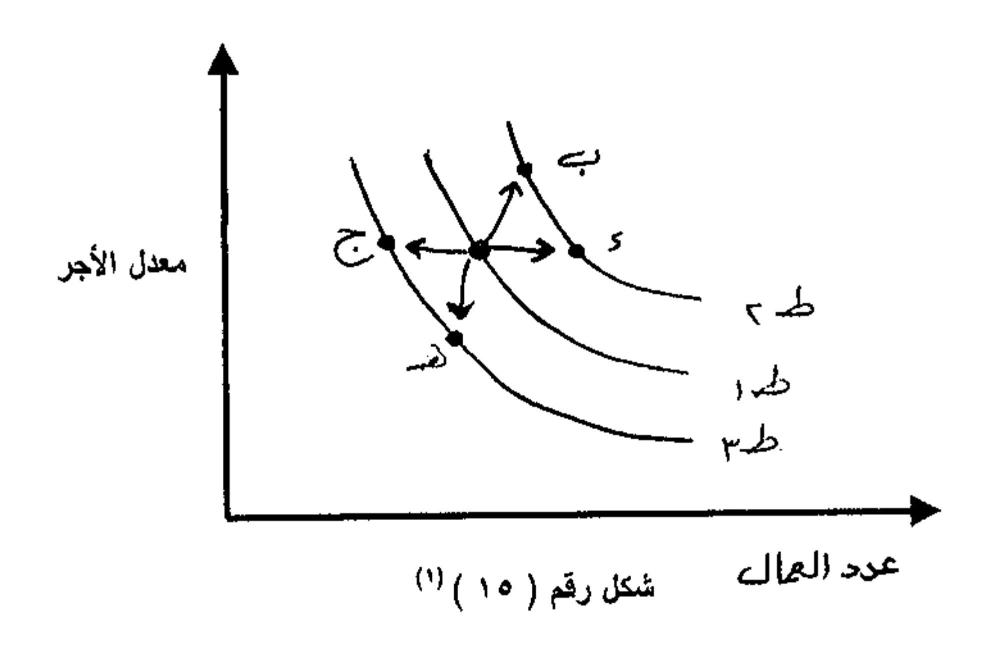

**شكل رقم ( ١٤ )** [١]

ويمكن توضيح مسارات رغبة كل من النقابات العمالية وأصحاب العمـــل فـــي تحديـــد الأجور ومستوى العمالة من خلال استخدام نماذج التفضيل بالشكل رقم (١٥)، فإذا كـــان معـــدل الأجر والعمالة يتحدد عند النقطة ( أ ) فانتقل منحنى الطلب رقم ( ١ ) إلى ( ٢ ) لســـبب مـــن الأسباب كزيادة الطلب على العمل، فإن النقابة تفضل أن يكون مستوى الأجـــر والعمالـــة علـــى منحنى الطلب الجديد عند النقطة ( ب )، أي ترغب بشكل كبير برفع معدل الأجر، وبشكل قليـــل لزيادة مستوى العمالة، وعلى النقيض من ذلك بالنسبة لرغبة أصحاب العمل، حيث يفضلـــون أن يكون مستوى الأجر والعمالة عند النقطة د، وأما إذا انتقل منحنى الطلب رقم (١) إلـــى ( ٣ ) ، فإن النقابة تفضل أن يكون مستوى الأجر والعمالة على منحنى الطلب الجديد عند النقطة (جـــ)، أي أنها ترغب بمقاومة تخفيض معدل الأجر أكثر من رغبتها بمقاومة انخفاض مستوى العمالـــة، وهذا بخلاف رغبة أصحاب العمل حيث يفضلون أن يكون مستوى الأجر والعمالة عند النقطـــة (هـــ)، حيث الانخفاض البسيط في مستوى العمالة مقابل الانخفاض الحاد في معدل الأجر [٢].

---

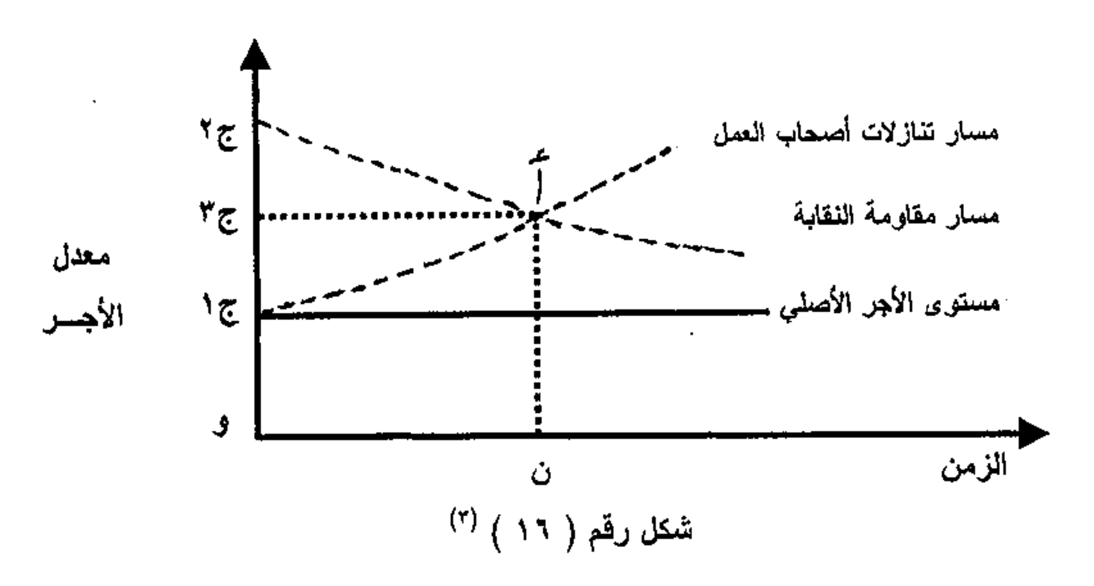
(١) أخذ هذا الشكل من كتاب السياسة الاقتصادية الجزئية : كيت هارتلي وكلم تيسدل، ص ٤٤٩.

(٢) اقتصاد العمل : للدكتور محمد الحوراني ، ص ٧١.




شكل رقم ( ١٥ ) [١]

وإذا فشلت جهود النقابات العمالية في حمل أصحاب العمل على رفع معدل الأجر فإنـــها تلجأ إلى الإضراب، وقد تبين أن وجهات النظر بين النقابات وأصحاب العمل تبدأ بالاقتراب مـــع مرور الزمن إلى أن يتفقا عند النقطة ( أ ) في الشكل رقم (١٦) فيتقرر معدل الأجر ( ج٢) بعـــد مرور زمن على الإضراب مقداره (ن) [٢].




شكل رقم ( ١٦ ) [٣]

(١) أخذ هذا الشكل من كتاب اقتصاد العمل للدكتور محمد الحوراني، ص ٧١.

(٢) اقتصاد العمل : للدكتور محمد الحوراني، ص ٧٢-٧٣.

(٣) أخذ هذا الشكل من كتاب اقتصاد العمل للدكتور محمد الحوراني، ص ٧٢.

## المبحث الثالث : الأجور في قانون العمل الأردني.

### المطلب الأول : تعريف الأجر ومعايير حسابه.

عرفت المادة (٢) من قانون العمل الأردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠م الأجر بأنه : " ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل بموجب عقد عمل كتابياً كان أو شفهياً معبراً عنه بالنقد أو بالعين، أو بحصة من الأرباح أو بالعمولة (الكمسيون)، أو على أساس العمل بالقطعة " [١].

من خلال التعريف يتضح لنا أن القانون يجيز أن يكون الأجر نقداً أو عيناً أو حصة من الأرباح أو عمولة أو على أساس العمل بالقطعة، وهذه الأشياء لا تخرج عن كونها صوراً وملحقات للأجر لا تعبر عن ماهية الأجر وحقيقته، لذا عدل القانون عن ذكر بعضها في قانون العمل المعدّل لسنة ١٩٩٦م، حيث عرف الأجر في المادة (٢) بأنه : " كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً او عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها، إذا نص القانون أو عقد العمل او النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي " [٢].

ويقصد بسائر الاستحقاقات أي صور الأجر وملحقاته، وسيأتي الحديث عنها في المطلب الثاني.

*أما معايير حساب الأجر فهي ثلاثة وهي* [٣]:

**أولاً : حساب الأجر بالزمن** : أي على أساس وحدة زمنية معينة دون النظر إلى كمية الإنتاج.

**ثانياً : حساب الأجر بالقطعة** : أي على أساس وحدات إنتاجية، حيث يزيد الأجر وينقص تبعاً لعدد ما يحققه العامل منها.

**ثالثاً : حساب الأجر بالطريحة** : أي بالجمع بين الطريقتين السابقتين، وذلك بتحديد أجر معين لإنتاج حد أدنى من الوحدات الإنتاجية خلال زمن معين، فإذا أنتج العامل أكثر من الحد الأدنى لهذه الوحدات يعطى أجراً إضافياً مقابل كل وحدة إضافية، أو أن يتم تحديد أجر معين لإنتاج عدد معين من الوحدات خلال حد أقصى من الزمن، فإن أنجز العامل هذه الوحدات خلال زمن أقل، ثم أنتج وحدات أخرى في الزمن المتبقي فإنه يعطى أجراً إضافياً للوحدات الإضافية التي أنتجها خلال الوقت المتبقي.

---

[١] شرح قانون العمل الأردني : للدكتور هشام رفعت، ص ١٥٢.

[٢] قانوني العمل الأردني : إعداد المحامي جهاد أبو عجمية، ص ٧.

[٣] شرح قانون العمل الأردني : للدكتور منصور العتوم، ص ١١٢-١١٣.

**المطلب الثاني : صور الأجر وملحقاته .**

لقد أورد قانون العمل في تعريفه للأجر صورتين من صور الأجر وهما : الأجر النقدي والعيني، وأجاز أن يكون جزء منه نقداً والجزء الآخر عيناً أو منفعة كالسكن والطعام وخدمات النقل وغيرها، ويشترط في الامتيازات العينية لاعتبارها أجراً ألاّ تكون من متطلبات العمل، كالملبس الذي يعطى للعامل ليرتديه أثناء عمله لأنه يعتبر في هذه الحالة أداة من أدوات العمل [1]. وأشار القانون إلى وجود صور وملحقات أخرى للأجر من خلال قوله : " مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى " يمكن إجمالها بما يلي :

**أولاً : العمولة (الكمسيون ).**

وهي النسبة المئوية من قيمة الصفقات المدفوعة لعمال المحال التجارية نتيجة جهودهم التي بذلوها لابرام هذه الصفقات، وتحسب هذه النسبة من قيمة الصفقات المبرمسة وتحدد إما بالاتفاق أو بالعرف، وقد تكون الأجر الوحيد للعامل أو مضافة إلى أجر ثابت [2].

**ثانياً : المنحة :**

وهي ما يعطى للعامل في أوقات معينة كزيادة راتب شهر في منتصف كل سنة أو آخرها، والاكراميات التي تعطى للعامل في المناسبات والأعياد [3].

والأصل فيها أنها تبرع إلاّ إذا نص عليها في عقد العمل، أو لائحة النظام الداخلي للمؤسسة، أو جرى عرف بمنحها للعامل بشكل دوري، ففي هذه الحالة تعتبر جزءاً من الأجر [4].

**ثالثاً : العلاوات.**

***ويمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع هي*** [5]:

- العلاوات الدورية، ويستحقها العامل بشكل دوري بعد قضائه فترة معينة في عمله.
- علاوة غلاء المعيشة ويستحقها العامل عند ارتفاع الأسعار، حيث تعمل على تقليل الفروق بين الأجور الاسمية والحقيقية.

---

(1) قانون العمل : للدكتور عبد الواحد كرم، ص ١٣٥-١٣٦.

(2) - شرح قانون العمل الأردني : للدكتور منصور العتوم، ص ١١٥.

- شرح قانون العمل الأردني : للدكتور هشام رفعت، ص ١٥٦.

(3) شرح قانون العمل الأردني : للدكتور منصور العتوم، ص ١١٥.

(4) - قانون العمل : للدكتور عبد الواحد كرم، ص ١٣٨-١٣٩.

- شرح قانون العمل الأردني : للدكتور منصور العتوم، ص ١١٦.

(5) قانون العمل : للدكتور عبد الواحد كرم، ص ١٣٨.

- العلاوة العائلية، وتصرف للعامل لمواجهة أعبائه العائلية.

ويشترط لاعتبار العلاوات السابقة أجراً أن ينص عليها في عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو في لائحة النظام الداخلي للمؤسسة، أو أن يجري بها عرف [1].

**رابعاً : الوهبة ( البخشيش )**

وهي " ما يدفعه العميل للعامل من مبالغ إضافية إلى أجور الخدمة أو ثمن السلعة المحددة في المؤسسة " [2].

ولم يتطرق قانون العمل إلى أحكام الوهبة وفيما إذا كانت تعتبر جزءاً من الأجر أم لا، وأما الفقه القانوني فيشترط شرطين لاعتبارها أجراً، وهما : أن يتعارف الناس على دفعها للعامل، وأن يكون لها ضوابط تنظمها وتحددها [3].

**خامساً : الأجر الإضافي :**

وهو " المبلغ الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى العامل في الحالات التي يعمل فيها هذا العامل زيادة عن ساعات العمل اليومية المحددة " [4].

وقد نص نظام العمل الإضافي في قانون العمل الأردني رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ في المادتين (٣) و (٤) على أن يكون الحد الأقصى لساعات العمل الإضافي ساعتين يومياً، وألاّ يقل أجر العمل الإضافي عن ٢٥% من أجر ساعات العمل الاعتيادية [5].

وقد عدل هذا القانون، فأجازت المادة (٥٩) من قانون العمل لسنة ١٩٩٦م تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل العادية بشرط موافقته، وأن يعطى أجراً عن ساعات العمل الإضافية لا يقل عن ١٢٥% من أجره العادي، أما إذا عمل في أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية فإن أجره لا يجوز أن يقل عن ١٥٠% من أجره العادي[6].

---

[1] شرح قانون العمل الأردني : للدكتور هشام رفعت ، ص ١٥٧.

[2] قانون العمل : للدكتور عبد الواحد كرم، ص ١٤١.

[3] المصدر السابق، ص ١٤١-١٤٢.

[4] شرح قانون العمل الأردني : للدكتور منصور العتوم، ص ١١٧.

[5] مجموعة التشريعات العمالية : اعداد المكتب الفني لنقابة المحامين، ص ١٦٠.

[6] قانون العمل الأردني : إعداد جهاد أبو عجمية، ص ٤٦-٤٧.

وقد استثنى القانون الأجر الإضافي في تعريفه للأجر؛ لأنه يرتبط بحالات الضرورة وحاجة المؤسسة لزيادة الإنتاج في فترة معينة، لذا قرر له القانون أجراً يزيد على الأجر الاعتيادي [1]، في حين يرى بعض الباحثين ان مدفوعات العمل الإضافي أجر؛ لأن العمل الإضافي عمل بموجب عقد العمل [2].

ويعتبر الاقتصاد الإسلامي جميع صور الأجر السابقة وملحقاته أجراً إذا نص عليها في عقد العمل سواء أكان كتابياً أو مشافهة، أو كان متعارفاً عليها، وذلك لأن " المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً " [3].

## المطلب الثالث : تحديد الأجر وقواعد الوفاء به.

لا يخضع تحديد الأجر في القطاع العام لظروف العرض والطلب بشكل كبير كما هو الحال في القطاع الخاص، وإنما يؤخذ بالاعتبار المؤهلات والكفاءات العلمية للموظف، وتخضع لكادر وظيفي، وتخضع في الغالب لاعتبارات اقتصادية كتكاليف المعيشة [4]، ويمكن توضيح ذلك باستعراض كمية العرض والطلب على العمل في القطاع العام خلال الفترة من ١٩٩١/١/١م إلى ١٩٩١/٩/٣٠م من خلال الجدول الآتي [5]:

| بكالوريوس فما فوق | | دبلوم كليات المجتمع | | ثانوية عامة | | المجموع الكلي | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| العرض | الطلب | العرض | الطلب | العرض | الطلب | العرض | الطلب |
| ١٤١٠٧ | ٤٧٠ | ٣٣٧٩٠ | ١١٥ | ٦٦١٣ | ٣٧ | ٥٤٥١٠ | ٦٢٢ |

يظهر من خلال الجدول السابق أن عرض العمل يزيد على طلبه بمقدار ٨٧,٦٣ ضعفاً، فلو ترك الأمر للعرض والطلب ليحدد أجور العمال الذين تم تعيينهم لانخفض أجورهم بشكل ملحوظ، ولكن حددت أجورهم كما حددت أجور من سبقهم من الموظفين، مما يدل على أن

(١) قانون العمل الأردني : للدكتور عبد الواحد كرم، ص ١٤٣.

(٢) شرح قانون العمل الأردني : للدكتور هشام رفعت، ص ١٦٠.

(٣) القواعد الفقهية : علي الندوي، ١/ ١٥٦.

(٤) مجلة العمل : صادرة عن وزارة العمل الأردنية، ص ١١ العدد ٧٠ – ١٩٩٥.

(٥) المتقدمون لشغل الوظائف العامة لدى ديوان الخدمة المدنية : إعداد الدكتور عوني الهلسا واخرون، بدون صفحة تابع للملحق رقم ( ١ ).

الدولة تأخذ بنظر الاعتبار عند تحديد الأجر كفاية الأجر ما استطاعت إلى ذلك سبيلا، وهذا بالطبع يعود إلى امكانياتها الاقتصادية.

وأما في القطاع الخاص فيتحدد الأجر في القانون بناء على اتفاق العاقدين ويترك تعديله لاتفاقهما، وذلك بناءً على أن العقد شريعة المتعاقدين [١]، فإن لم يحدد الأجر في العقد باتفاقهما، فإنه يتحدد بالأجر المقدر لعمل من نفس النوع – وهذا ما يعرف في الاقتصاد الإسلامي بأجر المثل – فإذا لم يوجد قُدِّر بالعرف، فإذا لم يوجد تتولى المحكمة تقديره [٢].

ولم يكتف القانون بتحديد الأجر بناء على اتفاق المتعاقدين فحسب، بل خول لمجلس الوزراء بناء على تنسيب من وزير العمل تشكيل لجنة تتولى تحديد الحد الأدنى للأجور [٣]، إما لجميع العمال، أو لعمال منطقة محددة، أو لعمال مهنة معينة، وتتألف هذه اللجنة من عدد متساوٍ من ممثلين عن وزارة العمل، وأصحاب العمل والعمال، ويعين مجلس الوزراء رئيساً لها من أعضائها [٤].

***وتؤخذ بالاعتبار عند تحديد الحد الأدنى للأجور المعايير التالية*** [٥]:

**المعيار الأول** : مستوى معيشة معقول للعمال.

**المعيار الثاني** : قدرة أصحاب العمل على الدفع.

**المعيار الثالث** : مصلحة المجتمع بألاّ يؤدي ذلك إلى ارتفاع الأسعار.

***وأما عملية تعديل الحد الأدنى للأجور فتتم بإحدى الطريقتين الآتيتين*** [٦]:

**الطريقة الأولى** : التعديل التلقائي، وذلك بأن يقرر القانون ارتفاع الحد الأدنى للأجور بنسبة مماثلة لارتفاع أسعار سلة الأسرة – السلع والخدمات الأساسية التي تعتمد أسعارها في تحديد الحد الأدنى للأجور – تلقائياً.

**الطريقة الثانية** : التعديل وفقاً لإجراءات خاصة، وأبرز أساليب هذا النوع :

---

(١) شرح قانون العمل الأردني : للدكتور هشام رفعت، ص ١٦٥.

(٢) قانون العمل الأردني : إعداد جهاد أبو عجمية ، ص ٣٧.

(٣) سبق بحث مسألة الحد الأدنى للأجور، ص ٤٥.

(٤) مجلة العمل : صادرة عن وزارة العمل الأردنية، ص ١٣، العددان (٨٠) و(٨١) – ١٩٩٧م – ١٩٩٨م.

(٥) دراسة حول تحديد حد أدنى للأجور : للدكتور يوسف الياس، ص ٢٣-٢٤.

(٦) المصدر السابق، ص ٣٢-٣٣.

**أولاً** : مراجعة الحد الأدنى للأجور في فترات منتظمة.

**ثانياً** : مراجعة الحد الأدنى للأجور من قبل أعضاء لجنة الأجور بناء على طلب عدد منهم.

**ثالثاً** : ترك مسألة مراجعة الحد الأدنى للأجور لقناعة الحكومة.

إن الكيفية التي يتحدد بها الأجر في القانون في القطاعين العام والخاص يوافق الكيفية التي يتحدد بها في الاقتصاد الإسلامي، وكذا تحديد حد أدنى للأجور، وأما بالنسبة لعملية تعديل الحد الأدنى للأجور فهذا بالطبع يرجع في الاقتصاد الإسلامي لما يراه الإمام من المصلحة، ولم تبق سوى مشكلة واحدة بالنسبة لتحديد الأجر في القانون ألا وهي حالة انخفاض الأجور في القطاع الخاص عن كفاية الأجير – وهذه مشكلة استفحل خطرها في الوقت الحاضر – فمن أين يحصل الأجير على الفرق ما بين كفايته وأجره؟ بالطبع لا مصدر آخر، لذا لا بد للدولة أن تتدخل بشكل سريع لحل هذه المشكلة بتحديدها حداً أدنى للأجور يضمن حياة كريمة للعاملين في القطاع الخاص، ويمكنها أيضاً أن تستعين بالحل الإسلامي الشامل الذي يستأصل المشكلة من جذورها، وذلك من خلال تبنيها لجمع أموال الزكاة.

أما قواعد الوفاء بالأجر، فمن جهة الزمان فإن صاحب العمل يلزم بإيفاء العامل أجره في الوقت الذي يتفقان عليه، أو المنصوص عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو المنصوص عليه في نظام المؤسسة بشرط ألاّ يتجاوز سبعة أيام من تاريخ استحقاق العامل للأجر، وأما من جهة المكان، فلم يرد نص في قانون العمل يحدد مكان دفع صاحب العمل للأجر، ولكن بالرجوع إلى القواعد العامة نجد أن الوفاء يكون في موطن المدين [١].

وبالطبع تعتبر قواعد الوفاء بالأجر تنظيماً يراعي مصلحة الطرفين فلا ضير من الأخذ به.

## المطلب الرابع : حماية الأجر

نظراً لما يتمتع به الأجر من أهمية في القانون باعتباره الدخل الوحيد لشريحة كبيرة من المجتمع الأردني، فقد أحاطه بحماية كبيرة فأفرد لذلك فصلاً كاملاً، وتتجلى أهم أحكام حماية القانون للأجر بما يلي :

---

[١] شرح قانون العمل الأردني : للدكتور منصور العتوم ، ص ١٢١-١٢٢.

**أولاً : امتيازات الأجر :**

يعتبر الأجر بموجب أحكام هذا القانون للعامل أو لورثته – في حالة وفاته – ديناً يمتاز امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى على سائر ديون صاحب العمل بما فيها الضرائب والرسوم المستحقة للحكومة، والديون المرهونة بعقارات أو تأمينات عينية، ففي حالة تصفية صاحب العمل للمؤسسة أو إفلاسه، فإن المصفي أو وكيل التفليسة يدفع للعامل في حالة حياته وإلاّ فلورثته فوراً بمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل أجر شهر من المبالغ المستحقة للعامل على صاحب العمل [١].

**ثانياً : حماية الأجر من الاقتطاعات :**

فلا يجوز حسم صاحب العمل أي مبلغ من أجر العامل إلاّ في الحالات التالية [٢]:

- استرداد السلف بشرط ألاّ يزيد قسط الاسترداد عن ١٠% من الأجر.
- استرداد ما دفع للعامل زيادة على أجره.
- اشتراك الضمان الاجتماعي.
- الاشتراك في صندوق الادخار.
- حسميات الخدمات المقدمة للعمال كالإسكان وترجع نسبتها إلى ما اتفق عليه الطرفان.
- الدين الذي يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي.
- غرامته أو إيقافه عن العمل نتيجة مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل، على أن تكون هذه المخالفة منصوصاً عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة لدى وزير العمل مع مراعاة ما يلي :

**أولاً** : ألاّ تزيد عن أجر ثلاثة أيام خلال الشهر الواحد.

**ثانياً** : إتاحة الفرصة له لسماع أقواله والدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه.

**ثالثاً** : أن يكون له الحق في الاعتراض على العقوبة لدى مفتش العمل خلال أسبوع من تاريخ تبليغه بالعقوبة.

**رابعاً** : أن يصدر الحكم بمخالفته خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ ارتكابه لها.

**خامساً**: تسجيل مقدار الغرامة في سجل خاص يذكر فيه اسم العامل ومقدار أجره وسبب المخالفة.

**سادساً**: أن يتم تخصيص هذه الغرامة لتحقيق خدمات اجتماعية لعمال المؤسسة.

---

[١] قانون العمل الأردني : إعداد المحامي جهاد أبو عجمية، ص ٤٠-٤١.

[٢] مجلة العمل : تصدر عن وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية، ص ١٢-١٣، العددان (٨٠) و (٨١)، ١٩٩٧ -١٩٩٨م.

- وأخيراً مقابل ما فقد أو أتلفه العامل بسبب إهماله أو خطائه بشرط ألاّ يزيد مقدار الاقتطاع عن أجر خمسة أيام من الشهر.

**ثالثاً :** إذا تم تحديد حد أدنى للأجور، فإن القانون يعاقب كل من يدفع لعماله أجراً أقل من الحد الأدنى بغرامة تتراوح بين خمسة وعشرين ديناراً إلى مائة دينار عن كل حالة، بالإضافة إلى دفعه فرق الأجر للفترة الزمنية التي انقضت، وفي حالة تكرار صاحب العمل هذه المخالفة فإن العقوبة تضاعف عليه [١].

**رابعاً : تشكيل سلطة الأجور.**

أجاز القانون لمجلس الوزراء بناء على تنسيب من وزير العمل تشكيل سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص للنظر في قضايا العمل تسمى سلطة الأجور، وتنظر في دعاوى الأجور في منطقة معينة، وفي الحسميات غير القانونية التي يقوم بها صاحب العمل، أو تأخير دفعة للأجر، وذلك لتعجيل الفصل في هذه القضايا بدلاً من اللجوء إلى المحاكم، وتكون صلاحيات هذه السلطة نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم في الأمور المتعلقة بدعوة الشهود، وطلب تقديم المستندات، والطلبات التي تراها السلطة ضرورية، وإصدار الحكم ليس بدفع صاحب العمل للعامل ما حسم من أجره، أو ما تأخر عن دفعه في المدة المحددة فحسب، بل وتعويض العامل في حالة وجود مبرر لذلك، بشرط ألاّ يزيد مبلغ التعويض عما حسم من أجره أو تأخر دفعه له، إلاّ إذا اقتنعت سلطة الأجور بأن التأخر كان نتيجة خطأ بحسن نية، أو لنزاع حول مقدار المبلغ الواجب دفعه للعامل، أو لحالات طارئة، أو لعدم مطالبة العامل، أو عدم قبوله أخذ أجره [٢].

إن أحكام حماية القانون للأجر لتنظيم رائع يحقق المصلحة المرجوة منه من إيفاء الأجير أجره، وعدم قدرة صاحب العمل على الاحتيال عليه، أو استقطاع جزء من أجره بغير حق، وتنظيمه إذا كان بحق، ويحول أيضاً دون انتشار السوق السوداء في حالة تحديد حد أدنى للأجور، والأروع من ذلك كله تشكيل سلطة الأجور في وزارة العمل، حيث سهولة إجراءات رفع الدعوى، وانعدام العقبات المالية من رسوم وأجور محاماة ونحوها، وسرعة إصدار القرارات، فلا يضيّع العامل أمواله وجهده ووقته من أجل مبلغ بسيط، وبالطبع جميع هذه الأحكام لا تتعارض وأحكام الشريعة الإسلامية لأنها وسيلة تمنع أو تساهم بمنع وقوع الظلم على العامل، والله تعالى أعلم.

---

(١) مجلة العمل : تصدر عن وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية، ص ١٣، العددان (٨٠) و (٨١)، ١٩٩٧م – ١٩٩٨م.

(٢) المصدر السابق ، ص ١٣-١٤، العددان (٨٠) و (٨١)، ١٩٩٧م – ١٩٩٨م.

# الخاتمة:

لقد أتممت بحمد الله وتوفيقه بحث نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي، فقمت من خلال هذه الدراسة بتوضيح ما تميز به الإسلام من وجود ضوابط تنظمه وتميز حلاله من حرامه، بما يكفل تحقيق المصلحة العامة والعدل بين الناس، ومن هذه الضوابط تلك التي وضعها على المحل والعوض في الإجارة كي يصبح كل منهما مشروعاً.

إن أهم القضايا التي تعالجها نظريات الأجور في الأنظمة الاقتصادية الكيفية التي يتحدد بها الأجر، وقد ظهرت نظريات رأسمالية واشتراكية توضح ذلك، لكنها جميعها لم تسلم من الانتقادات والاعتراضات التي وجهت إليها، أما النظرية الاقتصادية الإسلامية في تحديد الأجور فقد أوضحتها من خلال تحليل النصوص الشرعية والفقهية، ودعمتها بالتطبيقات العملية التي تدل على واقعيتها، ويتحدد الأجر تبعاً لهذه النظرية بناءً على العرض والطلب بشرط ألاّ يقل الأجر في القطاع العام عن حد الكفاية.

إن التشريع الإسلامي متكامل ومترابط، فلا يجوز تطبيق بعضه وتجاهل البعض الاخر، فصلاحية تطبيق نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي مرهون بتطبيق جميع الأحكام الشرعية، وهذا كفيل باستئصال المشاكل الاقتصادية جميعها من أصولها، فعلى سبيل المثال تؤدي فريضة الزكاة دورها إلى جانب هذه النظرية في تكملة أجور العمال الذين انخفضت أجورهم عن حد الكفاية بحيث يصلون إلى هذا الحد، وقد تستوجب الظروف تدخلاً حكومياً بتسعير الأجور ينصف به المظلوم ويحقق التوازن الاقتصادي في المجتمع الإسلامي.

لقد اقتضت الظروف الاقتصادية المعاصرة نشوء قوة تضاهي قوة أصحاب العمل ألا وهي النقابات العمالية فقمت ببيان الحكم الشرعي فيها ودورها في تحديد الأجور وزيادتها.

إن المجتمع الأردني جزء لا يتجزأ من المجتمع الإسلامي، لذا قمت بدراسة أحكام الأجور في قانون العمل الأردني وتوضيح مدى مطابقتها لنظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي.

وأخيراً هذا ما استطعت عرضه ودراسته حول هذا الموضوع فأرجو أن أكون قد وفقت في ذلك.

# النتائج والتوصيات

## أولاً: أهم النتائج :

- الإجارة ليست بيعاً، وإنما هي عقد منفصل ومستقل عنه.
- الإجارة مشروعة بالكتاب والسنة والإجماع خلافاً للقياس.
- يشترط لجواز عقد الإجارة عدة شروط في المحل أهمها أن تكون المنفعة مباحة.
- الأصل أن يتحدد وقت وفاء الأجر بالاتفاق، فإن خلا العقد من ذكره لم يجب تقديمه بمجرد العقد إلاّ لعرف جرى بذلك أو باقتران العقد بما يوجب التقديم.
- لا يجري الربا في المنافع سواء اتفقت أجناسها أو اختلفت.
- لا عبرة لأجر العامل الإسمي في قياس مدى رفاهيته وإنما العبرة لأجره الحقيقي.
- يرجع تفضيل استخدام أصحاب العمل لأحد نوعي الأجور الزمني أو القطعي إلى طبيعة العمل المراد تأديته وما يتطلبه من مهارة.
- لكل فرد في المجتمع الإسلامي الحق في أن يهيأ له الوصول إلى حد الكفاية.
- يتحدد الأجر في القطاع العام بالعرض والطلب بشرط ألاّ يقل عن حد الكفاية، وهذا في الظروف الاقتصادية الاعتيادية للمجتمع، وفي القطاع الخاص بالالتقاء الحر بين العرض والطلب.
- إذا انخفض تحديد الأجر المنضبط بأخلاقيات المسلم عن حد كفايته في القطاع الخاص، فإنه يستحق أن تصرف له الزكاة بحيث يصل إلى حد كفايته.
- الأصل في التسعير الحرمة، لذا لا يجوز دون ضرورة.
- يجوز للإمام أن يتدخل بتسعير الأجور حيثما تقتضي المصلحة العامة ذلك، ولا بد أن يكون ذلك بمشورة أهل الخبرة.
- الرضا والاتفاق في العقود اصطلاح شرعي يعني بلغة الاقتصاد العرض والطلب.
- عند تحديد حد أدنى للأجور لا بد من إجراء دراسة دقيقة ومتوازنة يراعى فيها مصلحة كل من العامل والمستهلك والمنتج.
- الاقتصاد الإسلامي يجيز اختلاف الأجور بين العمال، وعزاه إلى أسباب مختلفة.
- رفع الإنتاجية خير وسيلة لرفع الأجور دون إحداث نتائج سلبية.
- عدم صحة النظريات الرأسمالية في تحديد الأجور لمخالفتها للواقع.
- عدم صلاحية القاعدتين: الاشتراكية والشيوعية كأساس للتوزيع.
- سوق العمل في الاقتصاد الإسلامي أقرب إلى سوق المنافسة الكاملة.

- تطبيقات تحديد الأجر في الإقتصاد الإسلامي توافق تماماً ما توصلت إليه بشأن الكيفية التي تحدد بها في القطاعين: العام والخاص.
- الاقتصاد الإسلامي يؤمن بأهمية النقابات العمالية وضرورتها لتحقيق أهدافها النبيلة، ولكننا نرفض إحدى وسائلها وهي الإضراب، وذلك لتعارضه مع المصلحة العامة.
- تتوافق الأحكام المتعلقة بالأجور في قانون العمل الأردني بشكل عام مع روح التشريع الإسلامي.

## ثانياً: أهم التوصيات.

**أولاً :** أوصي بالتطبيق الكامل للأحكام الشرعية بشكل عام، وفي الاقتصاد الإسلامي بشكل خاص، وذلك إرضاء لخالقنا سبحانه وتعالى وللتغلب على المشاكل الاقتصادية التي تواجهها البلاد الإسلامية، ومن ذلك إعادة نظر الدولة الإسلامية بتبني جمع أموال الزكاة.

**ثانياً:** الإسراع في تحديد الحد الأدنى للأجور المبني على دراسة إسلامية متوازنة، وذلك لرفع بعض مستويات الأجور المتدهورة في القطاع الخاص، والتي قد تصل أحياناً في الأردن إلى حد الكفاف.

**ثالثاً:** مصادرة حق النقابات العمالية في الإضراب وجعل إحدى مهام سلطة الأجور النظر في النزاع العمالي بين النقابات العمالية وأصحاب العمل، وقيام هذه السلطة بتحديد الأجور العادلة إذا ما اقتضت المصلحة ذلك.

# المصادر والمراجع


* **القرآن الكريم**

١- الاجارة الواردة على عمل الإنسان : للدكتور شرف بن علي الشريف دار الشروق الطبعة الأولى ١٤٠٠هـ -١٩٨٠م.

٢- الاجور ودور النقابات العمالية في تحديدها : ضياء مجيد حسين الموسوي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - جامعة الموصل ١٣٩٨هـ - ١٩٧٨م.

٣- الأحكام السلطانية: للامام أبي يعلى محمد بن الحسين الفراء دار الوطن - الرياض. د.ت.

٤- الاحكام السلطانية والولايات الدينية : للامام أبي الحسن علي بن محمد بن جبيب البصري البغدادي الماوردي - دار الكتاب العربي - بيروت. د. ت.

٥- الاختيار لتعليل المختار : للامام عبد الله بن محمود بن مودود الموصلي الحنفي، دار المعرفة - بيروت الطبعة الثالثة ١٣٩٥هـ - ١٩٧٥م.

٦- إدارة الأفراد : للدكتور عمر وصفي عقيلي مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية - منشورات جامعة حلب ١٩٨١م - ١٩٨٢م.

٧- إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية : للدكتور صلاح الشنواني مؤسسة شباب الجامعة - الاسكندرية ١٩٩٢.

٨- إدارة واقتصاديات العمل - المنهج الاسلامي والتطبيق : أحمد عزت مدني، الاتحاد الاسلامي الدولي للعمل - القاهرة ١٤٠٧هـ - ١٩٨٦م.

٩- الاستثمار في الاقتصاد الاسلامي : للدكتورة أميرة عبد اللطيف مشهور، مكتبة مدبولي - القاهرة الطبعة الأولى ١٤١١هـ - ١٩٩١م.

١٠- اسد الغابة في معرفة الصحابة : للامام أبي الحسن عز الدين علي بن محمد الجزري الشهير بابن الأثير، مطبعة الشعب. د. ت.

١١- الأسس النظرية والتطبيقية لوظائف إدارة الأفراد : للدكتور فؤاد محمد عبد المنعم الجميعي، وزارة التعليم العالي، والبحث العلمي - جامعة الموصل الطبعة الأولى ١٤٠٨هـ - ١٩٧٨م.

١٢- الاسلام وايديولوجية الانسان سميح عاطف الزين دار الكتاب اللبناني الطبعة الأولى ١٩٧١م.

١٣- الاسلام والتنمية الاقتصادية : شوقي أحمد دنيا دار الفكر العربي الطبعة الأولى ١٩٧٩م.

١٤- الاسلام والمشكلة الاقتصادية : للدكتور محمد شوقي الفنجري مكتبة الانجلو المصرية – الرياض. د. ت.
١٥- أسهل المدارك شرح ارشاد السالك في فقه امام الأئمة مالك : لابي بكر بن حسن الكشناوي، دار الكتب العلمية بيروت الطبعة الأولى ١٤١٦هـ – ١٩٩٥م.
١٦- الأصناف في العصر العباسي : صباح ابراهيم سعيد الشيخلي منشورات وزارة الاعلام – العراق. د. ت.
١٧- اصول الاقتصاد الاسلامي : للدكتور رفيق يونس المصري، دار القلم – دمشق والدار الشامية – بيروت الطبعة الأولى ١٤٠٩هـ – ١٩٨٩م.
١٨- إعانة الطالبين على حل ألفاظ فتح المعين : للامام زين الدين بن عبد العزيز المليباري الغناني، دار الفكر. د. ت.
١٩- الاعلام : خير الدين الزركلي، دار العلم للملايين – بيروت الطبعة السادسة ١٩٨٤م.
٢٠- الاقتصاد الاسلامي – الاقتصاد الجزئي : للدكتور محمد عبد المنعم عفر، دار البيان العربي – جدة الطبعة الأولى ١٤٠٥هـ – ١٩٨٥م.
٢١- الاقتصاد الاسلامي بين النظرية والتطبيق : ترجمة الدكتور منصور ابراهيم التركي، المكتب المصري الحديث – الاسكندرية. د. ت.
٢٢- الاقتصاد الاسلامي ودور الفقه في تأصيله : للدكتور علي السالوس. د. ت.
٢٣- الاقتصاد الاسلامي والفكر المعاصر : رفعت العوضي. د. ت.
٢٤- الاقتصاد الجزئي : جي هولتن ولسون ترجمة الدكتور كامل سلمان العاني، دار المريخ – الرياض الطبعة العربية ١٤٠٧هـ – ١٩٨٧م.
٢٥- الاقتصاد الجزئي – النظريات والنماذج واتخاذ القرار : للدكتور حمدي أحمد العناني الدار المصرية اللبنانية – القاهرة. د. ت.
٢٦- الاقتصاد السياسي : للدكتور عزمي رجب دار الكتب للملايين – بيروت الطبعة الثامنة ١٩٨٥م.
٢٧- الاقتصاد السياسي : للدكتور مطانيوس حبيب مطبعة الداودي – دمشق ١٩٨٣م – ١٩٨٤م.
٢٨- اقتصاد العمل : للدكتورين عادل شفيق الراوي وعبد الرسول عبد جاسم، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – الجمهورية العراقية. د. ت.
٢٩- اقتصاد العمل : للدكتور عادل فليح العلي وآخرون، دار الحكمة – الموصل. د. ت.

٣٠- اقتصاد العمل مع دراسة تطبيقه حول قضايا اقتصاد العمل في الاردن وموضوعاته : للدكتور محمد هيثم محمود الحوارني جمعية عمال المطابع التعاونية - عمان الطبعة الأولى ١٩٨٧م.

٣١- الاقناع في حل ألفاظ أبي شجاع : للإمام شمس الدين محمد بن أحمد الشربيني الخطيب دار المعرفة - بيروت. د. ت.

٣٢- الأم : للأمام أبي عبد الله محمد بن ادريس الشافعي، دار الكتب العلمية بيروت الطبعة الأولى ١٤١٣هـ - ١٩٩٣م.

٣٣- الأموال : للإمام أبي عبيد القاسم بن سلام مؤسسة ناصر - بيروت الطبعة الأولى ١٩٨١م.

٣٤- الانصاف في معرفة الراجح من الخلاف على مذهب الامام المبجل أحمد بن حنبل : للامام علاء الدين أبي الحسن علي بن سليمان المرداوي الحنبلي، دار احياء التراث العربي - بيروت الطبعة الأولى. د. ت.

٣٥- الانوار لأعمال الأبرار : للشيخ يوسف الأردبيلي، مطبعة المدني - القاهرة الطبعة الأخيرة ١٣٨٩هـ - ١٩٦٩م.

٣٦- البحر الرائق شرح كنز الدقائق : للامام زين الدين المعروف بابن نجيم الحنفي. د. ت.

٣٧- البحر الزخار الجامع لمذاهب علماء الامصار : للإمام المهدي لدين الله أحمد بن يحيى ابن المرتضى مؤسسة الرسالة - بيروت الطبعة الثانية ١٣٩٤هـ - ١٩٧٥م.

٣٨- بحوث مقارنة في الفقه الاسلامي واصوله : للدكتور محمد فتحي الدريني مؤسسة الرسالة الطبعة الأولى ١٤١٤هـ - ١٩٩٤م.

٣٩- بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع : للامام علاء الدين ابي بكر بن مسعود الكاساني الحنفي الملقب بملك العلماء دار الكتاب العربي - بيروت الطبعة الثانية ١٤٠٢هـ - ١٩٨٢.

٤٠- بداية المجتهد ونهاية المقتصد : للإمام القاضي ابي الوليد محمد بن أحمد بن رشد القرطبي الاندلسي، دار ابن حزم - بيروت الطبعة الأولى ١٤١٦هـ - ١٩٩٥م.

٤١- بيت المال في عصر الرسول ﷺ : بحث للدكتور زكريا محمد القضاة منشورات جامعة اليرموك المجلد الرابع العدد الأول ١٩٨٨م.

٤٢- تاج العروس من جواهر القاموس : للسيد محمد مرتضى الحسيني الزبيدي دار الجيل. د. ت.

٤٣- التاريخ الاسلامي : للدكتور محمود شاكر، المكتب الاسلامي - بيروت الطبعة السابعة ١٤١١ هـ - ١٩٩١م.

٤٤- تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق : للعلامة فخر الدين عثمان بن علي الزيلعي الحنفي، دار المعرفة – بيروت الطبعة الثانية. د. ت.
٤٥- تحليل الاقتصاد الجزئي : للدكتور طارق الحاج ، دار المسيرة ودار صفاء – عمان الطبعة الأولى ١٤١٧هـ – ١٩٩٧م.
٤٦- التحليل الاقتصادي : للدكتور محمد علي الليثي، دار الجامعات المصرية – الاسكندرية الطبعة الثانية ١٩٨٣م.
٤٧- التحليل الاقتصادي الجزئي : فواز جار الله نايف وقيدار حسن أحمد، دار الكتب – الموصل ١٩٨٧م.
٤٨- التكافل الاجتماعي في الاسلام : للإمام محمد أبو زهرة دار الفكر العربي. د. ت.
٤٩- التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الاسلام : للدكتور عبد الرحمن يسري أحمد، مؤسسة شباب الجامعة ـ الاسكندرية. د. ت.
٥٠- الجامع لاحكام القرآن: للامام ابي عبد الله محمد بن أحمد الانصاري القرطبي، دار الكتب العلمية ـ بيروت ١٤١٣هـ ١٩٩٣م.
٥١- حاشية الدسوقي على الشرح الكبير: للامام محمد بن احمد بن عرفة الدسوقي المالكي دار الكتب العلمية ـ بيروت الطبعة الاولى ١٤١٧هـ ١٩٩٦م.
٥٢- حاشية رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الابصار: للامام محمد امين الشهير بابن عابدين، دار الكتب العلمية ـ بيروت. د. ت.
٥٣- حاشية الطحطاوي على الدر المختار: للامام احمد الطحطاوي الحنفي، دار المعرفة ـ بيروت ١٣٩٥هـ ١٩٧٥م.
٥٤- حاشية العدوي: للامام علي الصعيدي العدوي، دار المعرفة ـ بيروت. د. ت.
٥٥- الحاوي الكبير: للامام ابي الحسن علي بن محمد بن حبيب الماوردي البصري، دار الكتب العلمية ـ بيروت الطبعة الاولى. د. ت.
٥٦- الحرية الاقتصادية في الاسلام وأثرها في التنمية: للدكتور سعيد ابو الفتوح محمد البسيوني، دار الوفاء ـ المنصورة. د. ت.
٥٧- الحسبة في الاسلام: لشيخ الاسلام تقي الدين احمد بن تيمية، مكتبة دار الارقم ـ الكويت الطبعة الاولى ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م.
٥٨- حقوق الانسان بين تعاليم الاسلام واعلان الامم المتحدة : لمحمد الغزالي، دار الكتب الاسلامية الطبعة الثالثة ١٤٠٤هـ – ١٩٨٤م.
٥٩- حقوق العامل في الاسلام : باقر شريف القرشي، دار التعارف للمطبوعات – بيروت الطبعة الثالثة. د. ت.

٦٠- الخراج : للقاضي أبي يوسف يعقوب بن ابراهيم، دار المعرفة – بيروت. د. ت.

٦١- دراسة حول تحديد حد أدنى للأجور في المملكة الأردنية الهاشمية بحث للدكتور يوسف الياس، معهد الإدارة – بغداد. د. ت.

٦٢- درر الحكام شرح مجلة الاحكام : علي حيدر، منشورات مكتبة النهضة – بيروت، بغداد توزيع دار العلم للملايين – بيروت. د. ت.

٦٣- رأس المال : كارل ماركس، مكتبة المعارف – بيروت ١٩٨١م.

٦٤- روضة الطالبين وعمدة المفتين : للإمام أبي زكريا محيي الدين بن شرف النووي الدمشقي، دار الكتب العلمية – بيروت الطبعة الاولى ١٤١٢هـ ١٩٩٢م.

٦٥- زاد المعاد في هدي خير العباد : للامام ابن قيم الجوزية، مؤسسة الرسالة – بيروت الطبعة الاولى ١٣٩٩هـ ١٩٧٩م.

٦٦- سبل السلام شرح بلوغ المرام من جمع ادلة الاحكام: للامام محمد اسماعيل الامير اليمني الصنعاني، دار احياء التراث العربي – بيروت الطبعة الرابعة ١٤٠٧هـ ١٩٨٧م.

٦٧- سنن ابن ماجه: للامام ابي عبد الله محمد بن يزيد، الناشران دار الدعوة ودار سحنون – تونس الطبعة الثانية ١٤١٣هـ ١٩٩٢م.

٦٨- سنن ابي داود : للامام الحافظ أبي داود سليمان بن الاشعث السجستاني الازدي، دار احياء التراث العربي – بيروت. د. ت.

٦٩- سنن الترمذي : للإمام الحافظ أبي عيسى محمد بن عيسى بن سورة الترمذي، الناشران دار الدعوة ودار سحنون، الطبعة الثانية، ١٤١٣هـ – ١٩٩٢م.

٧٠- السنن الكبرى : للإمام أبي بكر أحمد بن الحسين بن علي البيهقي، دار المعرفة – بيروت الطبعة الأولى ١٣٩٢هـ.

٧١- السياسة الاقتصادية الجزئية : كيت هارتلي وكلم تيسدل، ترجمة عبد المنعم السيد علي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – جامعة المستنصرية ١٩٨١م.

٧٢- السياسة الاقتصادية المثلى : عبد الرحمن المالكي ١٣٨٣هـ – ١٩٦٣م.

٧٣- السياسة الاقتصادية والنظم المالية في الفقه الاسلامي : للدكتور أحمد الحصري، دار الكتاب العربي – بيروت الطبعة الأولى ١٤٠٧هـ ١٩٨٦م.

٧٤- سير أعلام النبلاء : للامام شمس الدين محمد بن أحمد بن عثمان الذهبي، مؤسسة الرسالة الطبعة الثالثة ١٤٠٥هـ – ١٩٨٥م.

٧٥- السيل الجرار المتدفق على حدائق الأزهار : للامام محمد بن علي الشوكاني، دار الكتب العلمية – بيروت الطبعة الأولى ١٤٠٥هـ – ١٩٨٥م.

٧٦- شرح قانون العمل الأردني : للدكتور منصور ابراهيم العتوم، المكتبة الوطنية – عمان ١٩٩٢م.
٧٧- شرح قانون العمل الأردني : للدكتور هشام رفعت هاشم، عمان الطبعة الثالثة ١٩٩٠م.
٧٨- صحيح البخاري : للإمام ابي عبد الله محمد بن اسماعيل البخاري، الناشران دار الدعوة ودار سحنون – تونس الطبعة الثانية ١٤١٣هـ – ١٩٩٢م.
٧٩- صحيح سنن ابن ماجه : محمد ناصر الدين الالباني، المكتب الاسلامي – بيروت الطبعة الأولى ١٤٠٧هـ – ١٩٨٦م.
٨٠- صحيح سنن أبي داود : محمد ناصر الدين الالباني، مكتبة التربية العربي لدول الخليج، الطبعة الأولى ١٤٠٩هـ – ١٩٨٩م.
٨١- صحيح مسلم : للإمام أبي الحسين مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري الناشران دار الدعوة ودار سحنون – تونس الطبعة الثانية ١٤١٣هـ – ١٩٩٢م.
٨٢- صحيح مسلم بشرح النووي : للإمام أبي زكريا محيي الدين بن شرف النووي الدمشقي ، مؤسسة مناهل العرفان – بيروت. د. ت.
٨٣- ضوابط تنظيم الاقتصاد في السوق الاسلامي : للدكتور غازي عناية، دار النفائس بيروت الطبعة الأولى ١٤١٢هـ – ١٩٩٢م.
٨٤- الطبقات الكبرى : للإمام أبي عبد الله محمد بن سعد بن منيع، دار بيروت – بيروت ١٣٧٧هـ – ١٩٥٧م.
٨٥- الطرق الحكمية في السياسة الشرعية : للإمام أبي بكر عبد الله محمد بن أبي بكر الزرعي الدمشقي المعروف بابن قيم الجوزية، دار الوطن – الرياض. د. ت.
٨٦- علم الاقتصاد ونظرياته : للدكتور طارق الحاج، عمان ١٤١٠هـ – ١٩٩٠م.
٨٧- العمل : مجلة صادرة عن وزارة العمل بالمملكة الأردنية الهاشمية.
٨٨- العمل في الاسلام : للدكتور عيسى عبده وأحمد إسماعيل يحيي، دار المعارف. د. ت.
٨٩- العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة : للدكتور صادق مهدي السعيد مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية – بغداد. د. ت.
٩٠- العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام : للدكتور صادق مهدي السعيد، مطبعة المعارف – بغداد الطبعة الثاني ١٩٧٠م – ١٩٧١م.
٩١- العمل والعدل الاجتماعي في اقتصاد متغير : بنت هانسن وسمير رضوان، ١٩٨٣م.
٩٢- عوامل الانتاج في الاقتصاد الاسلامي : حمزة الدموهي الطبعة الأولى ١٤٠٥هـ – ١٩٨٥م.

٩٣- غياث الأمم في التياث الظلم : لإمام الحرمين أبي المعالي عبد الملك بن عبد الله الجويني، مكتبة أمام الحرمين الطبعة الثانية ١٤٠١هـ.
٩٤- الفتاوى الهندية : لمجموعة من علماء الهند ، دار احياء التراث العربي – بيروت الطبعة الرابعة ١٤٠٦هـ – ١٩٨٦م.
٩٥- فتح الوهاب بشرح منهج الطلاب : للإمام أبي يحيى زكريا الأنصاري، دار المعرفة بيروت – لبنان. د. ت.
٩٦- الفروق : للإمام شهاب الدين أبي العباس أحمد بن أدريس بن عبد الرحمن الصنهاجي المعروف بالقرافي ، عالم الكتب – بيروت. د. ت.
٩٧- الفقه الاسلامي وأدلته : للدكتور وهبة الزحيلي، دار الفكر – دمشق الطبعة الثالثة ١٤٠٩هـ – ١٩٨٩م.
٩٨- فقه الاقتصاد الاسلامي : يوسف كمال محمد، دار القلم – الكويت الطبعة الأولى ١٤٠٨هـ – ١٩٨٨م.
٩٩- قادة الفكر الاقتصادي : للدكتور صلاح الدين نامق، دار المعارف – القاهرة. د. ت.
١٠٠- قانون العمل : للدكتور عبد الواحد كرم، دار الثقافة – عمان الطبعة الأولى. د. ت.
١٠١- قانون العمل الأردني : اعداد نقابة المحامين، المكتب الفني – عمان. د. ت.
١٠٢- قانون العمل الأردني رقم ( ٨ ) لسنة ١٩٩٦م : اعداد المحامي جهاد أبو عجمية، دار الكتب القانونية – عين الباشا الطبعة الثانية ١٩٩٦م.
١٠٣- قراءات في الاقتصاد الاسلامي : اعداد مركز ابحاث الاقتصاد الاسلامي بحث بعنوان الاقتصاد الاسلامي مفاهيم ومرتكزات : للدكتور محمد أحمد صقر. د. ت.
١٠٤- القواعد الفقهية : علي الندوي، دار القلم – دمشق الطبعة الثالثة ١٤١٢هـ – ١٩٩١م.
١٠٥- القوانين الفقهية : لأبي القاسم محمد بن أحمد بن جزي الكلبي الغرناطي، دار القلم – بيروت. د. ت.
١٠٦- الكافي في فقه الامام المبجل أحمد بن حنبل : للإمام أبي محمد موفق الدين عبد الله بن قدامة المقدسي، المكتب الاسلامي – بيروت الطبعة الثانية ١٣٩٩هـ – ١٩٧٩م.
١٠٧- لسان العرب : للإمام العلامة أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم الافريقي، دار صادر – بيروت. د. ت.
١٠٨- ما هي القيمة الزائدة : فيليكس فولكوف وتاتيانا فولكوفا، دار التقدم – موسكو. د. ت.
١٠٩- مبادئ الاقتصاد – الاقتصاد الجزئي : للدكتورين عبد الوهاب الأمين وزكريا عبد الحميد باشا، دار المعرفة – الكويت ١٩٨٢م.

١١٠- مبادئ الاقتصاد الجزئي : للدكتورين كامل بكري ومحمد محروس اسماعيل، مركز الاسكندرية - الاسكندرية ١٩٩٥م.

١١١- مبادئ الاقتصاد الجزئي : للدكتورين محمد محروس اسماعيل وأحمد محمد مندور، مؤسسة شباب الجامعة - الاسكندرية ١٩٩٤م.

١١٢- مبادئ الاقتصاد الجزئي الوحدوي : عمر صخري، ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر الطبعة الثالثة ١٩٩٢م.

١١٣- مبادئ في النظرية الاقتصادية الجزئية : للدكتورين أحمد شكري الريماوي ومحمود علي سالم، دار حنين - عمان الطبعة الأولى ١٤١٦هـ - ١٩٩٦م.

١١٤- المبسوط : للإمام شمس الدين السرخسي، دار المعرفة - بيروت الطبعة الثالثة. د. ت.

١١٥- المتقدمون لشغل الوظائف العامة لدى ديوان الخدمة المدنية : اعداد الدكتور عوني الهلسا وأخرون، وزاة التخطيط - الأردن ١٩٩٢م.

١١٦- المجتمع المتكامل في الاسلام : للدكتور عبد العزيز الخياط، دار السلام الطبعة الثالثة ١٤٠٩هـ - ١٩٨٦م.

١١٧- المجموع شرح المهذب : للإمام أبي زكريا محيي الدين بن شرف النووي، دار احياء التراث العربي - بيروت ١٤١٥هـ - ١٩٩٥م.

١١٨- مجموع فتاوى : لشيخ الاسلام أحمد بن تيمية، دار عالم الكتب الرياض ١٤١٢هـ - ١٩٩١م.

١١٩- مجموعة التشريعات العمالية : اعداد المكتب الفني لنقابة المحامين، جمعية المطابع التعاونية - عمان. د. ت.

١٢٠- مجموعة المبادئ القانونية في دعاوى ومنازعات العمل : إعداد موسى نفاع الطبعة الأولى ١٩٧١م.

١٢١- المحلى : للإمام أبي محمد علي بن أحمد بن سعد بن حزم الأندلسي دار الآفاق - بيروت. د. ت.

١٢٢- محيط المحيط : للمعلم بطرس البستاني، مكتبة لبنان - بيروت طبعة جديدة ١٩٨٧م.

١٢٣- مدخل إلى الاقتصاد الاسلامي : للدكتور عبد العزيز فهمي هيكل، الدار الجامعية - الاسكندرية ١٩٨٨م.

١٢٤- المدخل الحديث في إدارة الأفراد : للدكتورين محمد عثمان اسماعيل حميد وحمدي مصطفى المعاز، دار النهضة العربية - القاهرة ١٩٨٥م - ١٩٨٦م.

١٢٥- المدونة الكبرى للإمام مالك بن أنس الاصبحي، دار الفكر - بيروت ١٣٩٨هـ - ١٩٧٨م.

١٢٦- المذهب الاقتصادي الاسلامي : للدكتور سعيد الخضري، دار النهضة العربية ، الطبعة الأول ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م.
١٢٧- المستصفى : للإمام أبي حامد محمد بن محمد الغزالي، دار الفكر. د. ت.
١٢٨- مشاكل قياس انتاجية العمل : للدكتور عبد العزيز هيكل، معهد الانماء العربي - بيروت الطبعة الأولى ١٩٧٦م.
١٢٩- المشكلة الاقتصادية ونظرية الاجور والاسعار في الاسلام : للدكتور عبد الله عبد الغني غانم، المكتب الجامعي الحديث - الاسكندرية ١٩٨٤م.
١٣٠-مشكلة الفقر وكيف عالجها الإسلام: للدكتور يوسف القرضاوي، دار العربية- بيروت. د. ت.
١٣١- معجم الإعلام: بسام عبد الوهاب الجابي، الجفان والجابي- دمشق الطبعة الأولى ١٤٠٧هـ-١٩٨٧م.
١٣٢- معجم لغة الفقهاء: للدكتورين محمد رواس قلعجي وحامد صادق قنيبي، دا النفائس- بيروت، الطبعة الثانية ١٤٠٨هـ-١٩٨٨م.
١٣٣- المعجم الوسيط: لإبراهيم مصطفى وآخرون. دار إحياء التراث العربي- بيروت. د. ت.
١٣٤-المغني: للإمام موفق الدين أبي محمد عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة المقدسي الحنبلي، هجر- القاهرة الطبعة الثانية. د. ت.
١٣٥- مغني المحتاج إلى معرفة ألفاظ المنهاج:للإمام محمد الشربيني الخطيب، دار إحياء التراث العربي- بيروت. د. ت.
١٣٦- مقدمة في الاقتصاد: للدكتورين صبحي تادرس قريصة ومحمد يونس، دار النهضة العربية - بيروت ١٤٠٤هـ-١٩٨٤م.
١٣٧- مقدمة في التحليل الاقتصادي الجزئي: للدكتورة عفاف عبد الجبار سعيد والدكتور مجيد علي حسين، دار وائل - عمان الطبعة الأولى ١٩٩٧م-١٤١٧هـ.
١٣٨- مقومات الاقتصاد الإسلامي: عبد السميع المصري، دار التوفيق النموذجية الطبعة الثالثة ١٤٠٣هـ- ١٩٨٣م.
١٣٩-الملكية في الشريعة الإسلامية: للدكتور عبد السلام داود العبادي، مكتبة الأقصى- عمان الطبعة الأولى ١٣٩٥هـ- ١٩٧٥م.
١٤٠- المنتقى شرح موطأ الإمام مالك: للإمام أبي الوليد سليمان بن خلف بن سعد بن ايوب بن وارث الباجي الأندلسي، دار الكتاب العربي- بيروت. د. ت.

١٤١- المهذب في فقه الإمام الشافعي: للإمام أبي أسحق إبراهيم بن علي بن يوسف الفيروزأبادي الشيرازي، دار الفكر. د. ت.

١٤٢- مواهب الجليل لشرح مختصر خليل: للإمام أبي عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمن المغربي المعروف بالحطاب، دار الفكر الطبعة الثانية، ١٣٩٨هـ-١٩٧٨م.

١٤٣-موسوعة الاقتصاد الإسلامي: للدكتور عبد المنعم الجمال، دار الكتاب اللبناني- بيروت ودار الكتاب المصري- القاهرة الطبعة الأولى ١٤٠٠هـ-١٩٨٠م.

١٤٤- موسوعة الاقتصاد الإسلامي – المنهج الإسلامي في التنمية الاقتصادية: للدكتور يوسف إبراهيم يوسف. مطابع الاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية ١٤٠١هـ.

١٤٥- الموسوعة الفقهية: إصدار وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية الكويت الطبعة الثانية ١٤٠٥هـ-١٩٨٥م.

١٤٦-موقف الشريعة من المصارف الإسلامية المعاصرة: للدكتور عبد الله العبادي، دار السلام الطبعة الثانية ١٤١٥هـ-١٩٩٤م.

١٤٧- نصب الراية تخريج أحاديث الهداية: للعلامة جمال الدين أبي عبد الله بن يوسف الزيلعي الحنفي، دار الكتب العلمية- بيروت الطبعة الأولى ١٤١٦هـ-١٩٩٦م.

١٤٨- النظرية الاقتصادية: للدكتور أحمد جامع، دار النهضة العربية- القاهرة الطبعة الخامسة ١٩٨٦م.

١٤٩- النظرية الاقتصادية الجزئية: للدكتورين عبد المنعم مبارك وأحمد رمضان نعمة الله، مركز الاسكندرية – الاسكندرية ١٩٩٥م.

١٥٠- نظرية القيمة – العمل والعمال والعدالة الاجتماعية في الإسلام وفي المذاهب والنظم الوضعية: صالح كركر. د. ت.

١٥١- نظم العمل في الإسلام: جمال الدين عياد، دار الكتاب العربي- القاهرة الطبعة الأولى ١٣٧١هـ-١٩٥٢م.

١٥٢- نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج :للإمام شمس الدين محمد بن أبي العباس أحمد بن شهاب الدين الرملي الشهير بالشافعي الصغير، دار إحياء التراث العربي- بيروت. د. ت.

١٥٣- نيل الاوطار من أحاديث سيد الاخيار شرح منتقى الاخبار: للإمام محمد بن علي الشوكاني،دار الخير- بيروت الطبعة الأولى ١٤١٦هـ-١٩٩٦م.

# فهـــرس الآيـــات

# فهـرس الأحاديـث

# فهرس المحتويات

Finally, I have examined the wages in the Jordanian labor Law and then have made clear the extent to which this law agrees with the Sharia's labor rules. Therefore, I have drawn a conclusion that this national labor law generally corresponds with the Islamic labor rules, and also the Jordanian Law cares a lot about what the Islamic Economy permits, particularly the Minimum Wages Control.